

PROTOCOL DAVANT LES
VIOLÈNCIES MASCLISTES I
LGTBIAQ+-FÒBIQUES
A L'ATENEU POPULAR 9 BARRIS

ÍNDEX

1_Presentació

2_Antecedents

3_Principis vertebradors

4_La situació de l'Ateneu, diagnòstic

5_Visió compartida: definicions i conceptes

6_Objecte i finalitat del protocol

7_Àmbit d'aplicació

8_Abordatge de les violències

- 8.1. Accions de prevenció i detecció
- 8.2. Circuit d'abordatge d'una situació denunciada
- 8.3. Accions de reparació
- 8.4. Mesures disciplinàries

9_Annexos

- 9.1. I. Marc legal
- 9.2. II. Recomanacions per realització d'entrevistes
- 9.3. III. Recursos i serveis d'atenció a les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques
- 9.4. IV. Documents útils
 - a) Formalització queixa
 - b) Model inforde valoració
 - c) Compromís de confidencialitat
 - d) Declaració responsable de no incórrer en cap supòsit d'incompatibilitat
- 9.5. V. Persones referents



El present protocol és un compromís de l'entitat gestora de l'Ateneu popular 9 barris, Bidó de nou barris, vers la lluita contra les violències masclistes, i per tal de fer palès el compliment de la normativa vigent.

Partim de la premissa que a l'Ateneu volem que les persones que es vinculen amb el nostre projecte es relacionin des del respecte i, per tant, des de la no discriminació. Per tal d'evitar que passin situacions irrespectuoses o discriminadores, hem d'estar d'acord del què parlem, per això hi ha un apartat en aquest document que parla de definicions i conceptes on es recull què és allò que no volem que passi.

En aquest sentit, venim d'una cultura patriarcal, que genera posicions desiguals respecte al gènere i l'orientació sexual, per això, el que necessitem és un canvi de cultura a tot l'Ateneu, ja que aplicar un protocol ens fa responsables a tots i totes. Per això aquest document és una mostra d'un compromís explícit amb la lluita feminista i les lluites LGTBIAQ+.

2_Antecedents

El Grup de Treball de Cura (GT Cura) es conforma l'any 2017 i en el seu pla de treball inicial es compromet a abordar les violències masclistes i fomentar la introducció de la perspectiva feminista de manera transversal.

Durant la temporada 2017 i 2018 es teixeixen aliances feministes al territori amb el col·lectiu Manada Periferika amb el que es comença a treballar conjuntament per l'elaboració d'un protocol d'abordatge de les violències en l'oci nocturn de l'Ateneu. Es realitza amb elles una primera formació de sensibilització i es dibuixa un protocol en aquest sentit durant la temporada 2018 i 2019.

El següent pas és l'elaboració del present protocol. En aquest sentit la comissió Gestora de l'Ateneu impulsa també i dona suport al GT Cures per l'elaboració del mateix i llança una primera formació sensibilitzadora al Juny del 2019. Així mateix el GT Cures promou un grup de treball obert que es reuneix al setembre i octubre del 2019 per donar forma a aquest protocol i fer-ho de manera oberta i participada.

Després del tancament del protocol, el 2019 es convoca una assemblea per a la seva aprovació. Tanmateix, es manifesten resistències dins de l'assemblea, ja que es considera necessari treballar el protocol en petits espais per aprofundir en el seu significat i construir una cultura política compartida sobre les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques. Per aquest motiu, s'organitzen tres espais formatius i de debat amb la comunitat de l'Ateneu entre el 2020 i el 2021, per abordar el protocol abans de la seva validació final per l'assemblea. Aquests espais inclouen una sessió amb les treballadores de l'oficina i neteja, i dues sessions on es va reunir el personal formador, l'equip tècnic i la comunitat.

Al 2020 es fa una revisió amb mirada externa per part de la cooperativa Quotidiana que fa algunes aportacions que s'inclouen dins el document.

En 2024 es realitza una actualització del Protocol junt a Equilatera, on s'ha incorporat les normatives aprovades en els últims anys.

Al desembre de 2024 i gener 2025 es realitzen dues sessions formatives obligatòries sobre el nou Protocol.

3_Principis vertebradors

Prevenició

La prevenició és essencial per evitar l'aparició de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques, i s'ha de treballar tant a nivell estructural com a través de la detecció de riscos concrets. Aquest principi compromet l'Ateneu a promoure activament un entorn segur i equitatiu, a través de mesures que redueixin les desigualtats i les dinàmiques que podrien

facilitar la violència. Això inclou sensibilització i la formació en matèria de feminismes, drets LGTBIAQ+ i violències, la revisió constant de polítiques, pràctiques i relacions de poder per garantir que no es reproduïxin formes de desigualtat i discriminació, la detecció precoç de situacions de risc i l'adopció de mecanismes que permetin una intervenció ràpida i adequada davant de situacions concretes.

Confidencialitat:

La confidencialitat protegeix el dret de les persones a assegurar que les dades íntimes o privades no es revelin ni s'utilitzin sense el seu consentiment explícit.

Perquè una intervenció sigui respectuosa i reparadora, és fonamental garantir la confidencialitat de la informació proporcionada per la persona afectada, així com de totes aquelles persones que participen en el procés d'abordatge o valoració interna d'una situació de violència.

El compromís ètic de confidencialitat implica respectar l'autonomia de l'altra persona, lleialtat en relació amb la persona que comunica una situació de violència i confiança comunitària en els mecanismes de suport i atenció de l'Ateneu.

Protecció de la intimitat, dignitat i integritat de les persones

Aquest principi es basa en el respecte a la vida privada i a la dignitat de les persones que pateixen situacions de violència. Les violències, tant masclistes com LGTBIAQ+-fòbiques, afecten profundament la seva intimitat, per això és fonamental garantir que se sentin protegides i respectades durant tot el procés d'abordatge.

El dret a la intimitat implica que cada persona pugui controlar què es diu sobre la seva vida personal, les seves emocions i vivències. Això va lligat amb la protecció de la seva dignitat i la seva integritat física i emocional. El procés d'acompanyament no només ha de respectar aquestes necessitats, sinó que ha de posar al centre els valors, les decisions i les perspectives de la persona afectada.

Així, el respecte a la intimitat i integritat és clau per humanitzar l'abordatge i no reduir la persona al rol de víctima.

Celeritat

Quan una persona que pateix violència decideix demanar ajuda, les persones referents han de garantir una resposta ràpida i sense retards. L'acompanyament inicial ha de ser immediat, ja que les dilacions poden agreujar la situació, causar revictimització o incrementar el risc de danys.

En els processos de valoració de situacions, cal actuar dins dels terminis establerts i prendre mesures cautelars tan aviat com sigui necessari.

Seguretat, garantia d'indemnitat i mesures cautelars

La garantia d'indemnitat es refereix al dret de no patir represàlies per haver comunicat una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica. La seguretat implica el compromís de l'Ateneu de protegir la integritat física i moral de les membres de la seva comunitat.

Per garantir la indemnitat caldrà adoptar les mesures cautelars i de protecció adients una vegada es té coneixement d'una situació.

Protecció suficient de la víctima davant possibles represàlies

En relació amb el principi anterior, caldrà protegir la víctima atenent la cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que envoltin a la persona agredida.

Prohibició de represàlies

Queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per a això, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

Contradicció a fi de garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades

Implica que en la valoració d'una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica se citarà totes les parts, se les escoltarà i es possibilitarà que puguin aportar testimonis i proves. Aquest procediment s'aplicarà específicament quan s'hagin d'aplicar mesures disciplinàries i no invalida la credibilitat que es doni a les víctimes pel que fa a l'aplicació de mesures de protecció, recuperació i reparació.

Dret a la informació

Aquest principi fa referència al dret de les persones a estar informades sobre qüestions que afecten la seva vida, el seu entorn i els seus drets.

En el context de processos de valoració de situacions de violència, les persones implicades tenen dret a rebre informació clara, accessible i completa sobre els seus drets, deures i el desenvolupament del procés. Això inclou informació sobre l'assistència disponible i els resultats de la valoració.

En l'atenció a les persones vulnerades, garantir l'accés a informació clara i comprensible sobre els seus drets i els recursos disponibles és essencial per ajudar-les a prendre decisions informades i protegir-se.

Voluntarietat

Principi de voluntarietat en l'elecció del procés d'activació d'aquest Protocol per part de les persones afectades.

Reparació integral

La reparació integral té com a objectiu restaurar completament els drets i el benestar de les persones que han patit violència, abordant totes les dimensions danyades: física, emocional, psicològica, social i econòmica. Aquesta reparació inclou mesures jurídiques, sanitàries, educatives, laborals

i simbòliques que assegurin la recuperació de la persona i el restabliment de la seva dignitat.

A nivell individual, es pot proporcionar acompanyament psicològic, legal i social, afavorint el restabliment dels àmbits danyats. També implica l'adopció de mesures per evitar la repetició de les situacions violentes, revisant protocols i actuant amb responsabilitat per part de l'Ateneu.

D'altra banda, la reparació ha de tenir una dimensió col·lectiva, abordant l'impacte que la violència ha generat en la comunitat, i treballant per restaurar un clima de confiança, respecte i seguretat per a totes les persones implicades.

Restitució de les víctimes

Si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima l'entitat ha de restituir-la en les seves condicions anteriors, si així ho sol·licita.

Garantia de no repetició

La garantia de no repetició és un element clau en la protecció dels drets humans, amb l'objectiu d'evitar que es tornin a produir violacions greus en el futur.

Davant una situació de violència, l'Ateneu ha d'adoptar mesures que impliquin tota la comunitat, revisant dinàmiques i normatives, i aplicant mecanismes de responsabilització, reparació de les víctimes i intervenció amb els agressors. A més, és fonamental realitzar accions de sensibilització i seguiment per assegurar que no es reproduïxin situacions similars.

Interseccionalitat

El principi d'interseccionalitat reconeix que les persones poden experimentar discriminacions i opressions diverses que es creuen, podent generar situacions de violència i discriminació intensificades i específiques. Aquestes discriminacions poden estar basades en múltiples factors com el gènere, l'origen ètnic, la classe social, l'orientació sexual, la identitat de gènere, la discapacitat o altres eixos de desigualtat.

Aquest principi implica que, en l'abordatge de les situacions de violència, cal tenir en compte totes les dimensions que configuren la realitat de la persona afectada, per tal d'oferir una resposta adaptada a la seva experiència. Això exigeix una anàlisi complexa i transversal de les situacions per evitar reduir les persones a una sola categoria o identitat, assegurant que el procés d'atenció i reparació sigui just, inclusiu i adequat a les seves necessitats.

4_La situació a l'Ateneu, breu diagnòstic sobre la temàtica

Des del 2020, l'Ateneu ha impulsat diversos processos per integrar la perspectiva de gènere i fomentar espais més segurs i inclusius. L'Ateneu, com a equipament cultural de gestió comunitària, s'organitza en diverses comissions i grups de treball, cosa que implica una sensibilització desigual respecte a les qüestions de gènere i feminisme. Així, mentre el GT Cures destaca per la seva sensibilització i treball actiu en aquesta direcció, altres grups, com el de formadores de la comissió de l'Escola de Professionals del Circ Social, han abordat la temàtica de manera més puntual, tot i que volen aprofundir-hi. A més, dins de la base social de l'Ateneu, la consciència i la voluntat política envers aquestes qüestions no sempre són clares.

En general, l'adhesió al feminisme es manifesta de manera generalista, però encara no s'ha consolidat com a eix central en el Projecte Cultural ni en el pla estratègic de l'Ateneu. Malgrat això, s'hi poden trobar valors associats amb el feminisme, com la sostenibilitat, les cures, la centralitat de les vides i les relacions de poder, que podrien esdevenir eixos principals amb un pla de treball concret. Aquesta realitat mostra que, tot i que el feminisme no és una prioritat global dins el projecte, sí que genera sensibilitat en àmbits específics. Per exemple, la paritat és un tema on la sensibilitat cada vegada és més gran a l'Ateneu, ja no es veu bé que hi hagi un equip de formadores només format per un gènere, o una taula de debat, o els grups de música programats. No obstant, falta obrir la percepció, ja que no es tracta només de el que es veu des de fora, el feminisme s'ha de transversalitzar des dels escenaris, als camerinos, passant pel bar fins al gimnàs.

Pel que fa el tema espais dins de l'Ateneu, hi ha zones que poden afavorir situacions de violència per la poca il·luminació o visibilitat limitada. Per augmentar la seguretat en aquests espais, s'han aplicat mesures com la restricció d'accés, la millora de la il·luminació i de la visibilitat, per fer-los més segurs.

En els darrers anys, s'ha apostat per programacions amb contingut transformador que promoguin la diversitat sexual i de gènere. Els col·lectius que hi programen han rebut suport perquè integrin la diversitat en escena i, en alguns casos, han adaptat les seves metodologies per fer-les més inclusives, fet que ha estat valorat positivament tant per l'organització com per les persones implicades.

Durant el curs 2020-2021, es va dur a terme una investigació-acció participativa dins del projecte de circ social "Generació Zirc", amb l'objectiu d'integrar la perspectiva de gènere en els tallers i en la creació de l'espectacle final, un treball que es va consolidar el 2021-2022 amb la publicació de la guia "Circ social i perspectiva de gènere: una mirada compartida per transformar la pràctica" en el marc del Pla d'Impuls del Circ 2019-2022. Aquesta guia ofereix conceptes

bàsics i propostes per implementar la coeducació, gestionar les violències i aplicar la perspectiva de gènere en els processos creatius, adreçada a formadors i formadores.

Tot i això, a nivell de continguts hi ha voluntat de transversalitzar el feminisme, però encara no està prou treballat en àmbits com el pla de treball d'acompanyament artístic, la programació, els projectes comunitaris de formació i les escoles infantil i juvenil. En aquest sentit, si no hi ha una visió compartida sobre el tema, la implementació dependrà de la sensibilitat personal de cada grup o individu..

Des del GT Cures, s'ha organitzat una taula rodona sobre les cures en els processos de creació de circ, una iniciativa que ha estat molt ben valorada pel sector. En la producció pròpia de l'Ateneu, s'han implantat millores per a les condicions dels equips, com la figura de regidoria d'assajos, que proporciona suport logístic i emocional a l'equip en la fase final del procés creatiu. També s'ha impulsat una trobada inicial amb l'equip artístic, tècnic i d'oficina perquè totes les persones coneguin bé l'estructura, els recursos i el grup de cures, i s'han establert límits per evitar dinàmiques de treball tenses.

El setembre de 2022, es va realitzar una formació obligatòria per al claustre sobre l'aplicació de la perspectiva feminista en la formació de circ, basada en la guia "Circ Social i perspectiva de Gènere". Aquesta formació va consistir en dues sessions de 3 hores cadascuna per garantir que el claustre integrés aquests principis en la seva pràctica formativa.

Pel que fa el treball en Xarxa amb la Fàbriques de creació, des del grup de cures s'està treballant en definir estratègies conjuntes i compartir eines per a la prevenció de les violències en els espais de creació que formen part.

A nivell territorial, l'Ateneu forma part del Grup Motor de Gènere del Pla Comunitari de Roquetes, on es treballa conjuntament per aplicar la prevenció de les violències en les festes majors de Roquetes, amb la creació d'un protocol compartit.

A finals de 2022, es va iniciar un treball amb la cooperativa SEBRA per revisar l'avaluació de riscos laborals de l'entitat amb perspectiva de gènere, afegint-hi indicadors específics per abordar desigualtats laborals de gènere.

Entre 2022 i 2024, s'ha desenvolupat un procés comunitari per actualitzar el règim intern, amb 10 sessions de treball i espais de debat en 5 assemblees, amb una mirada feminista en la presa de decisions, els criteris de selecció de personal, les mesures de conciliació, la definició de categories laborals, el repartiment de tasques de cures i el model retributiu, per assegurar un entorn de treball que prioritzi el bon tracte, el consentiment i la igualtat real.

En conjunt, aquests esforços reflecteixen una evolució positiva cap a la integració de la perspectiva de gènere a l'Ateneu. Tot i que inicialment el treball sobre les violències masclistes depenia de la voluntat individual de certs membres, ara s'ha consolidat un protocol i un pla de treball estructurat que permeten avançar cap a la desnaturalització de certs

comportaments i actituds. Es busca promoure la sensibilització i construir una cultura de bon tracte, consentiment i igualtat en totes les àrees de l'Ateneu. La importància de dotar aquestes iniciatives de recursos i pressupost és reconeguda per garantir-ne la sostenibilitat i l'impacte. Tot i així, encara queda camí per recórrer perquè el feminisme es transversalitzï plenament en tots els àmbits de l'Ateneu.

5_1 Cap a una visió compartida: definicions i conceptes

Aquest document parteix de la voluntat de ser una eina, un instrument normatiu i alhora un decàleg molt pedagògic, ja que és important que sigui una eina de sensibilització.

Quan parlem del que volem transformar podem veure més clar que: **El que volem transformar són les relacions de poder.** Per això hem de tenir clar que no és un camí senzill i cal entendre la complexitat del patriarcat, el sistema de classe, el sistema sexe-gènere, el sistema racial. Les qüestions són més complexes que A+B. No hem de mirar el que és lo habitual: home que agredeix a una dona. Sinó anar a mirar el més profund. Ja que veiem i no veiem el que hem après que podem veure. El fet es que estem entrenades per veure coses concretes: podem veure i no veure allò que sabem, hem après que hi ha dones i homes, i per això potser no podem veure altres expressions de gènere. Però com que són aprenentatges, segur que podem seguir aprenent i d'aquí un temps veiem que n'hi ha més.

També té a veure amb un procés de **presa de consciència**, el que avui no considerem violent, demà sí. I no és que siguin dues coses diferents, sinó que hem fet un procés que ens ha permès veure com ens afecta o com afecta a les altres persones això que fem. A poc a poc ens anem sensibilitzant i veiem com hi ha qüestions que formen part de les relacions de poder i a poc a poc ens fem conscients que no les hem de fer o que no ens les han de fer. Les relacions de poder no estan en els altres, sinó també en nosaltres. I ens hem de posicionar en relació a les nostres relacions de poder.

Un protocol estableix uns compromisos, així que farem servir aquest protocol com a **eina per transformar** aquesta cultura en l'Ateneu.

La característica bàsica de l'assetjament sexual, es tracta bàsicament de fer sentir malament o incòmoda a l'altre (voluntària o involuntàriament). Lo essencial és el que provoca a l'altre persona l'assetjament. Podem estar generant intimidació, etc. No es tracta només de la nostra intenció sinó també com fem sentir a l'altre persona.

El debat no s'ha de centrar en si l'acció és intencionada o no. Sinó que lo important és el que hem fet sentir i el dany provocat. Perquè el més important és el que sent l'altre.

A més si hi ha un fet continuat, una desigualtat de poder, complicitats, etc. són agreujants.

Totes hem de reflexionar com hem après i què hem après. Tothom tenim un aprenentatge masculista. Té a veure amb la socialització. Cal pensar en les dinàmiques de com hem après totes aquestes qüestions, la feminitat i la masculinitat i la cisheteronorma, estan construïts.

Els **estereotips** ens serveixen com a memòria, que no necessàriament és una memòria real, sinó és apresada. Les preguntes ens han d'ajudar a qüestionar-nos quin tipus de privilegis tenim. Les preguntes que fem han d'anar a qüestionar aquests privilegis que tenim.

Llavors, hem de tenir clar, que són relacions de poder quan algú s'està sentint malament. L'objectiu de l'assetjament sexual és la dominació. No estem parlant de lligar, estem parlant de dominar. En aquest sentit segurament que moltes i molts de nosaltres hem après que lligar té a veure amb mostrar-se dominant, però hi ha altres maneres. Per això si alguna cosa em fa sentir hostil, humiliada, he de tenir en compte que és possible que hi hagi una relació de dominació.

A vegades, que et diguin que això (tal o qual cosa) no senta bé, a tu també t'ofèn. M'he sentit atacat o atacada també amb l'ofensa. En aquest sentit, és molt important mirar on està el poder i la dominació. Qui està sent actiu, interpellant a l'altre, etc. No és una percepció el que està en joc, es política. No és un debat sobre si ho ha fet amb intenció o no, és creure's que qui està dient que se sent malament, de veritat se sent malament. Si li vull fer veure que no és així, que no li he fet res, li estic intentant imposar una cosa, i ja estic començant una relació de dominació, imposar-li el que jo vull. Lo important és callar i escoltar. I després puc pensar i intentar parlar.

Hem de tenir en compte que l'aposta pel feminisme i la diversitat requereix d'una revisió constant dels valors i normes que hem interioritzat i normalitzat, sovint amb poca consciència i que perpetuen discriminacions i violències.

No es poden negociar els meus sentiments, ni com em sento. Per tant la estratègia d'intentar arribar a un acord quan altre se sent malament, és un xantatge, per no callar i escoltar. L'important és aprendre a posar-se límits. Per poder ser empàtic, es necessita que parli el diàleg intern per poder escoltar, deixar de justificar-se.

Quan parlem de violència parlem sempre de dominació. L'efecte de la violència és la dominació, encara que la persona que l'exerceix pugui no ser-ne conscient. Voler imposar un criteri, obligar a que s'exerceixi es una forma de dominació. També ho és generar una situació hostil, degrant o humiliant.

Anem a per les definicions:

Violències masculistes:

En la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones (ONU, 1994) es defineix la violència contra les dones

¹La visió compartida sorgeix del grup de treball i alhora de la formació feta al Juliol del 2019

com: "qualsevol acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tingui o pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la vida privada".

A la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, quan es fa referència a les dones s'inclouen les dones, nenes i adolescents transgènere, així mateix, recull noves formes de violència contra les dones i comprèn tots els actes de violència basats en el gènere, fent especial èmfasi a prevenir-les i combatre-les. En aquest marc, defineix la violència masclista com: "la violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, 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".

Des d'una perspectiva àmplia de les violències masclistes que inclou les discriminacions i violències viscudes per totes les persones que no encaixen dins de la cisheteronorma, inclouríem totes les violències perpetrades contra persones LGTBIAQ+ pel sol fet de ser-ho.

Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per a la persona que les rep.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- **Verbal:** Fer comentaris sexuals obscens, fer bromes sexuals ofensives, formes d'adreçar-se denigrants o obscenes, difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona, preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals, fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física, parlar sobre les pròpies habilitats/capacitats sexuals, invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes, oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals, demandes 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 accidentalment les parts sexuals del cos.

Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere

El constitueix un comportament no desitjat amb el sexe, l'orientació sexual o la identitat de gènere d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, humiliant o ofensiu.

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries pel fet de ser dona, pel fet de ser transsexual i/o transgènere i tot assetjament, també, dirigit a persones amb una expressió de gènere o orientació sexual no normativa: lesbianes, gais, bisexuals, asexuals, persones no binàries, entre altres.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, entre d'altres: Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona, una persona no heterosexual, trans o no binària, formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere, ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones, persones no heterosexuals, trans o no binàries, utilitzar humor sexista o LGTBIAQ+-fòbic, menystenir la feina feta per les dones o per persones no heterosexuals, trans o no binàries, ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe, ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) de dones, persones no heterosexuals, trans o no binàries.

Elements clau en relació amb aquestes violències

Comportament no desitjat, puntual o sistemàtic, que rep una persona amb caràcter o connotacions sexuals, relacionat amb el seu sexe, amb la identitat sexual o de gènere i expressió de gènere d'aquesta.

- Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment inòcues (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) fins a

accions que són manifestament greus i constitueixen per elles mateixes delictes penals (forçar algú a mantenir relacions sexuals, etc.).

- Atenta contra la dignitat de la persona i la seva integritat psíquica, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant i humiliant.
- La inexistència d'intencionalitat d'aquell que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat (en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tot tipus de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi ha intenció de perjudicar).
- Per crear un entorn intimidatori, hostil i humiliant, en la majoria dels casos, és necessària una pauta d'insistència o repetitiva de conductes o accions ofensives.
- Tanmateix, els comportaments aïllats o infreqüents, si són prou greus, poden ser suficients per ser qualificats com assetjament sexual.
- L'assetjament pot ser verbal, no verbal i físic.

Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat

Les discriminacions i violències descrites en el present Protocol es poden donar en qualsevol professió, àmbit laboral, categoria professional o context de l'Ateneu, i en qualsevol grup d'edat.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups amb més risc d'ésser vulnerats són:

- Dones embarassades, recent incorporades després de la maternitat o que exerceixen drets de conciliació.
- Dones soles amb responsabilitats familiars.
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines o que ocupen llocs de treball que tradicionalment considerats masculins.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina.
- Persones no heterosexuales, no binàries i trans*.
- Persones funcionalment diverses, especialment dones.
- Persones migrades, en situació administrativa irregular o que pertanyen a minories ètniques, especialment dones.
- Persones en situació de precarietat econòmica, especialment dones.

Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere

- **Assetjament d'intercanvi (o quid pro quo).** Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball – inclou el xantatge sexual -. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.
- **Assetjament ambiental.** És el comportament que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, amb comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereixen insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament.

L'assetjament també pot adoptar les següents formes:

Vertical descendent	Horizontal	Vertical ascendent
De comandament a subordinat/a	Entre companys/es	De subordinat/a o grup subordinats/es a Comandament

6 Objecte i finalitat del Protocol

Traballarem en un protocol per l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i la no discriminació, en l'àmbit laboral, per la responsabilitat que té Bidó de Nou Barris sobre el projecte Ateneu Popular 9 Barris.

Ahora, també per compromís polític amb totes les entitats i agents amb els quals manté relacions i vinculacions a nivell de territori.

Ho fem per abordar aquestes situacions, ahora per sensibilitzar i trencar amb la visió que representa que les agressions no tenen lloc al nostre tipus d'organitzacions.

Aquest document actua com a normativa i conjunt de directrius per actuar davant qualsevol situació de sexisme, discriminació, assetjament o agressió sexista o sexual que tingui lloc als espais físics i activitats relacionades amb l'Ateneu Popular 9 Barris.

Aquest protocol és d'obligat compliment per a totes aquelles persones i entitats que tinguin una relació formalitzada, sigui contractual o d'altre tipus amb l'Ateneu Popular 9 Barris. Aquesta adhesió comporta el compromís d'actuar sota les directrius i recomanacions del Protocol.

L'objecte d'aquest Protocol és establir els mecanismes que permetin prevenir situacions de violència masclista i LGT-BIAQ+-fòbica a l'Ateneu, detectar l'existència de possibles casos d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere a l'Ateneu i atendre les persones afectades i adoptar les mesures correctores i de reparació adequades a l'efecte de resoldre les situacions esmentades dins l'àmbit del propi Ateneu, sense perjudici que la persona afectada opti per altres vies administratives o judicials diferents d'aquesta.

7 Àmbits d'aplicació

Àmbit subjectiu d'aplicació

Les disposicions d'aquest Protocol s'aplicaran a totes les persones físiques vinculades a l'Ateneu Popular 9 barris quan la situació de violència es doni en el marc de l'activitat de l'Ateneu.

Es consideren persones vinculades les següents:

- Persones amb vincle laboral, qualsevol que sigui el tipus de contracte o posició jeràrquica
- Persones col·laboradores externes, artistes i proveïdores
- Comunitat activa (Segons definició del règim intern: Persones que participen en els espais de participació o estan vinculades de manera estable al projecte global).
- Alumnat adult
- Persones i entitats a qui els cedim l'espai

En el cas de les cessions d'espais

Quan es produeixi una conducta de les descrites en el present Protocol, entre membres de l'Ateneu i membres d'una entitat externa, hi haurà comunicació recíproca de la situació entre l'Ateneu i l'entitat externa: després d'una anàlisi de la situació, si es determina que hi ha indicis de violència masclista o LGT-BIAQ+-fòbica, l'organització a la qual pertanyi la part denunciada serà la responsable d'executar les mesures correctores pertinents i, en cas que sigui necessari, el procés disciplinari pertinent.

En tot cas, s'han d'aplicar aquest Protocol i les actuacions de protecció, suport a la recuperació i reparació quan la víctima estigui inclosa en el seu àmbit d'aplicació, encara que la part agressora no hi estigui inclosa.

Així mateix, l'Ateneu desenvoluparà clàusules en la contractació de professionals o entitats proveïdores de serveis que recullin l'activació del present Protocol en cas que es doni una situació de violència masclista o LGT-BIAQ+-fòbica. L'Ateneu podrà rescindir la relació contractual quan aquestes clàusules no es compleixin.

Àmbit territorial d'aplicació

El present Protocol abasta aquelles conductes que es produeixin dins de qualsevol espai físic (sales de reunió, despatxos, passadissos, lavabos, teatre, gimnàs, bar, camerinos, etc.) o virtual (grups de missatgeria instantània, llistes de correu, reunions en línia, etc.) relacionat amb l'activitat, la convivència i la participació a l'Ateneu.

També abastarà aquells espais físics o digitals, públics o privats, externs a l'Ateneu en què es dugui a terme una activitat relacionada amb l'Ateneu.

Així mateix, es contemplaran els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionades l'Ateneu i les comunicacions que se'n deriven, incloses les fetes per mitjans de tecnologies de la informació i de la comunicació.

En tot cas, l'Ateneu haurà de coordinar-se amb les altres entitats que participin d'aquests actes i consensuar el protocol d'aplicació, prevalent el protocol o circuit d'actuació establert per a l'espai físic en què tingui lloc l'esdeveniment.

Àmbit temporal d'aplicació

El Protocol s'aplicarà sempre que la situació de discriminació o violència s'hagi produït quan les parts involucrades tinguin un vincle laboral, de pràctiques, de prestació de serveis, de proveïment o membres actius de l'Ateneu.

No obstant això, si en el moment en què es té coneixement dels fets cap de les parts no manté un vincle laboral, de pràctiques, de prestació de serveis, de proveïment o d'usuària amb l'Ateneu, però la situació es va donar en el marc de la relació i/o de l'activitat de l'Ateneu, l'Ateneu adoptarà un paper actiu en l'aplicació de mesures de recuperació, reparació i no revictimització envers la persona o persones vulnerades.

Quant a l'aplicació de sancions, aquesta es regirà per allò que estableixin els diferents marcs normatius de referència (conveni col·lectiu d'aplicació i reglament de règim intern de l'Ateneu). En tot cas, si bé pel que fa a l'actuació disciplinària cal ajustar-se als temps establerts per aquestes normes, cal assenyalar que les actuacions restauratives no tenen prescripció i es podran adoptar en qualsevol moment, independentment del temps que hagi transcorregut des de la comissió dels fets.

Àmbit objectiu d'aplicació

El present Protocol s'aplica a les conductes de discriminació i violència masclista i LGT-BIAQ+-fòbiques que es defineixen en el l'apartat 5 del present document, en relació al seu concepte i tipologia.

Com a criteris interpretatius de caràcter previ alhora d'abordar aquestes discriminacions i violències, es tindrà present:

- Que la valoració sobre la intencionalitat o no de la part agressora en la producció d'aquestes conductes és irrellevant en el moment de qualificar-les com a conductes discriminadores o de violència, doncs tractant-se

d'una lesió de drets fonamentals és suficient que la conducta es produeixi.

- Que una conducta es considerarà ofensiva, discriminatòria o violenta, tant si es pot considerar així des de un punt de vista objectiu (en relació a tota conducta respecte a la qual l'agressor/a hauria de saber que resulta ofensiva, encara que la víctima no ho manifesti) com si ho és des de un punt de vista subjectiu (en relació a tota conducta que l'agressor/a sap que es ofensiva perquè així li ha manifestat la víctima, expressament o implícita).

8_Abordatge de les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques

L'Ateneu Popular 9 barris compta amb un Grup de Treball de Cures que tracta de garantir la cura de les persones i els processos de l'Ateneu així com de la sostenibilitat del projecte, ara està treballant per transversalitzar la mirada feminista en el si del projecte.

En aquest sentit el GT Cures és un grup de treball prou consolidat com per fer el seguiment del protocol, part de la seva implementació i la seva actualització en el moment que faci falta.

Com sabem, el protocol és un document viu, que, sempre respectant els estàndards legals, pot ampliar el seu abast i modificar-se e funció del treball que facin les persones que formen part del GT Cures.

Rols i responsabilitats

Comissió Gestora

La Comissió Gestora és la responsable d'aprovar el Protocol i les posteriors modificacions que se'n facin, amb el suport del GT de Cures.

Així mateix, la Comissió Gestora serà responsable de validar la composició, els rols i responsabilitats atribuïts als diferents òrgans i figures descrits en el present apartat.

D'altra banda, la Comissió Gestora haurà d'aprovar la partida pressupostària anual destinada a la implementació del Protocol que, de forma general, haurà de permetre desenvolupar les mesures de prevenció i detecció que s'hi recullen i, de forma específica, les mesures d'abordatge, recuperació i reparació que es considerin oportunes en cas que es donin situacions de discriminació i violència. L'autorització de cada despesa concreta es farà seguint els mecanismes prèviament establerts per l'Ateneu.

D'altra banda, la Comissió Gestora ostenta la potestat sancionadora en relació amb l'equipament i a les faltes laborals.

Grup de Treball de Cures

És el grup de treball responsable de donar a conèixer, tant internament com externa, la política de l'Ateneu enfront les discriminacions i violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques, així com de supervisar el desplegament de les mesures de prevenció, detecció i abordatge que es recullen al present Protocol. D'aquesta manera, el GT de Cures, amb el suport

tècnic dels i de les responsables de comunicació i formació, haurà de promoure l'elaboració de material de difusió, així com impulsar campanyes de promoció del feminisme i dels drets LGTBIAQ+ adreçades a l'equip i l'alumnat de l'Ateneu. Així mateix, el GT de Cures haurà de fer seguiment del desenvolupament del mateix i proposar modificacions quan ho consideri pertinent.

Persona o persones de referència

La persona o persones de referència seran les responsables de recepcionar les queixes i denúncies en relació amb les conductes incloses a l'apartat 5 del present Protocol i de valorar el circuit d'actuació pertinent.

Així mateix, les persones de referència aclareixen dubtes en qüestió de violències i reben, escolten i orienten les persones afectades per situacions de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica. Les persones de referència informen les persones afectades sobre el contingut del Protocol, el procediment d'abordatge recollit, les possibles mesures de protecció i els recursos de suport existents, tant interns com externs.

Així, la persona o persones de referència són persones amb coneixements en matèria de discriminacions i violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques a l'Ateneu, que han rebut formació específica sobre aquestes qüestions.

La persona o persones de referència podran comptar amb el suport de persones o entitats especialitzades, per a l'aplicació de les mesures de prevenció i detecció recollides al Protocol, així com per a la valoració de casos.

Les persones de referència seran:

Coordinació, Recursos i Serveis

Comissió de valoració i reparació

La Comissió de valoració i reparació és l'òrgan responsable de la valoració, abordatge i reparació de situacions violència masclista i LGTBIAQ+-fòbica que es donin en el context de l'Ateneu. En aquest sentit, la Comissió de valoració i reparació estarà conformada per persones específicament formades, que després d'entrevistar-se amb les parts implicades i valorar la situació, haurà de proposar, si escau, mesures cautelars, protectores, correctores, de recuperació i reparació i de sanció.

La Comissió de valoració i reparació estarà conformada per un màxim de 5 persones, per tal de garantir la celeritat en l'abordatge de les situacions i la confidencialitat de cada cas. Així mateix, caldrà comptar amb persones suplents que puguin substituir les membres de la Comissió que es trobin absents (vacances, malaltia, etc.) o que presentin incompatibilitats (afinitat o enemistat manifesta, etc.) per abordar un cas concret. Tenint en compte l'especificitat de les discriminacions i violències que ha d'atendre la Comissió de valoració i reparació, és important que, en la mesura que sigui possible, entre les seves membres hi hagi representació de dones i d'identitats de gènere i orientacions sexuals dissidents.

La Comissió de valoració i reparació podrà comptar amb el suport de persones o entitats especialitzades, per a l'anàlisi de les situacions de violència, així com per la proposta de mesures correctores, de recuperació i reparació i de sanció.

La Comissió de valoració i reparació estarà formada per:

- Un/a membre de la comissió gestora de Bidó de Nou Barris
- Almenys una de les 3 persones de referència (Coordinació, Recursos, Serveis)
- Les persones que calguin fins arribar a un màxim de 5 persones, a definir quan es constitueixi aquesta comissió, d'alguna altra àrea que es consideri necessària segons la situació.
- Possibles persones que podrien formar part de la comissió i que s'haurien de formar prèviament:
- Persones tècniques de l'àrea de Formació i Escola, de programació, de suport a la creació, de comptes, de comunicació, coordinació tècnica i alguna persona formadora.
- Es podrà valorar la remuneració d'aquestes persones si han d'assumir hores extres.

Incompatibilitats, abstenció i recusació

Per tal de dur a terme processos d'atenció i abordatge curosos i garantistes, les persones que conformen els diferents òrgans i rols descrits en el present apartat no podran incórrer en cap dels següents supòsits d'incompatibilitat:

- Les persones que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ de discriminació o violència masclista i LGTBIAQ+-fòbica.
- Les que tinguin relació de parentiu, amiatat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació de discriminació o violència.

- Les que hagin intervingut com a testimonis en el procediment que es tracti.
- Les que tinguin relació de servei amb les persones involucrades en l'assumpte (incloent amb persones jurídiques relacionades), o haver-li prestat en els dos últims anys serveis professionals de qualsevol tipus i en qualsevol circumstància o lloc.

En aquests casos d'incompatibilitat, les persones que ocupen rols de referència o són membres d'alguns dels òrgans descrits al Protocol, hauran d'abstenir-se de participar-hi. Quan la persona que presenta incompatibilitats no s'abstingui de participar, les persones involucrades en la situació de discriminació i violència podran promoure la seva recusació en qualsevol moment del procediment d'atenció i abordatge. La recusació es plantejarà per escrit a la Comissió de valoració i reparació i s'expressarà la causa o les causes en què es fonamenta. A l'endemà la persona recusada manifestarà si en ella es dona o no la causa al·legada. En el primer cas, si la Comissió de valoració i reparació aprecia la concurrència de la causa de recusació, acordarà la substitució de la persona recusada. Si la persona recusada nega la causa de recusació, la Comissió resoldrà en el termini de 2 dies hàbils, havent fet prèviament les comprovacions que consideri oportunes.

8.1. Accions de prevenció i detecció

Accions de compromís, preventives i de detecció

És una prioritat i una aposta política de l'ateneu abordar la gestió comunitària de les violències posant el focus i la prioritat en treballar des de la prevenció i la detecció. Les accions preventives aniran dirigides a reforçar un consens clar com a projecte per a fer de l'ateneu un espai més segur i lliure de violències. Per així, caminem col·lectivament cap a una cultura feminista compartida per a totes les persones que formen part del projecte.

ACCIONS DE COMPROMÍS

ACCIÓ	RESPONSABLE	MOMENT D'EXECUCIÓ	A QUI S'ADREÇA?
Que aquest document sigui viu i per tant revisable, tant el marc com les actuacions i el circuit. Aquest compromís el farem a partir d'una sessió de treball del GT Cures bianual oberta per revisar el document. Si hi ha algun canvi substancial es comunicarà via correu electrònic a la comunitat.	GT Cures i Responsable de comunicació	Cada 2 anys	A tothom dins l'àmbit subjectiu d'aplicació
Incloure les actualitzacions del present protocol en futures actualitzacions del pla d'igualtat.	Comissió gestora - GT Cures	Cada 4 anys	A tothom dins l'àmbit subjectiu d'aplicació
Fer difusió continuada del protocol	GT Cures i responsable de recursos	Permanent	A tothom dins l'àmbit subjectiu d'aplicació
Mantenir a la comunitat informada de les accions realitzades en el marc del protocol	GT Cures - Responsable de Comunicació	Anualment	Tota la comunitat Ateneu
Que el protocol sigui accessible al web de l'Ateneu	Responsable de comunicació	Permanent	Totes les persones que tinguin accés al web
Acompanyar comissions i àrees a incloure accions de prevenció i detecció	GT Cures	Permanent	A tothom dins l'àmbit subjectiu d'aplicació

ACCIONS PREVENTIVES

ACCIÓ	RESPONSABLE	TEMPORALITAT	A QUI S'ADREÇA?
Incorporar el protocol al Règim Intern: tant en el moment de la seva aprovació i cada vegada que s'actualitzi.	Tècnica de Recursos	Durant 2024/2025	A tota la comunitat Ateneu
Informar a les noves incorporacions de l'existència del Protocol	Tècnica de recursos	Permanent	A les noves incorporacions
Afegir una clàusula d'aplicació del protocol en el marc dels contractes de cessió d'espai, contractació artistes, proveïdores, etc.	Equip tècnic	Permanent	A persones i entitats, empreses amb qui col·laborem
Fer campanyes comunicatives dins dels espais de l'Ateneu (amb cartelleria) de divulgació feminista i pels drets LGT-BIAQ+	Tècnica de comunicació amb GT Cures	Permanent	A tota la comunitat que habita l'Ateneu
Oferir a les persones que participen de l'Ateneu formació en estereotips de gènere, feminismes, diversitat i drets LGT-BIAQ+.	GT Cures i Tècnica de recursos	Bianual	A les persones que participen de l'Ateneu
Donar a conèixer el Protocol al conjunt de d'entitats que es relacionen amb l'Ateneu, de forma habitual o puntual. I sol·licitar el seu si en tenen per coordinar-los.	Equip tècnic	Permanent	Persones i entitats que es relacionen amb l'Ateneu de forma habitual o puntual
Treballar en xarxa amb col·lectius, plataformes, etc. del territori i del sector per coordinar-nos per a la prevenció de les violències	GT de Cures	Permanent	Membres del GT de Cures
Fer una versió en lectura fàcil del protocol.	GT Cures i tècnica de comunicació	2024-2025	Per a tothom
Tenir sempre actualitzada i accessible al web tant el protocol com la versió en lectura fàcil	GT Cures i tècnica de comunicació	Permanent	Per a tothom
En el marc de les formacions de prevenció de riscos laborals, fer una formació divulgativa sobre violències, el protocol i el circuit d'abordatge.	Tècnica de recursos i SEPRA	Permanent	Persones treballadores
Que en les futures actualitzacions de l'avaluació de riscos laborals es segueixi tenint en compte la prevenció de les violències	Tècnica de recursos i SEPRA	Cada 4 anys	Persones treballadores

ACCIONS DE DETECCIÓ

ACCIÓ	RESPONSABLE	TEMPORALITAT	A QUI S'ADREÇA?
Disposar d'un e-mail destinat a rebre queixes i informacions al voltant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat o expressió de gènere i orientació sexual. Aquest instrument servirà per activar tot el circuit i alhora per aglutinar informacions que no activin el circuit però ens permetin detectar situacions que passin desapercubudes. Tota persona que faci arribar informacions i/o queixes serà contestada i tractada amb confidencialitat. Aquest email es prouviolencies@ateneu9b.net . Les tres persones de referència del protocol tindran accés a aquest correu.	Tècnica de Recursos, Tècnica de coordinació i Tècnica de Serveis	Permanent	A tot l'àmbit subjectiu d'actuació
Fer un cartell informatiu que clarifiqui on adreçar-se si s'ha patit alguna situació d'assetjament i/o violència. En aquest cartell apareixeran els contactes de les persones de referència que formen part de la primera fase del circuit. S'especificarà que la persona pot adreçar-se tant al e-mail com a qualsevol de les persones de referència.	Tècnica de Recursos i Tècnica de Comunicació	Permanent	A tot l'àmbit subjectiu d'actuació
Oferir formació específica en matèria de discriminacions, violències masculistes i LGTBIAQ+-fòbiques i mirada restaurativa a les persones de referència i les possibles membres de la comissió de valoració i reparació.	Tècnica de recursos	Permanent	Persones referents i comissió de valoració
Corresponsabilitzar a totes les persones d'ateneu per a que siguin actives en les fases de prevenció i detecció i comunicant a les persones de referència qualsevol situació de violència de què siguin coneixedores.			

8.2. Circuit d'abordatge d'una situació denunciada

Consideració prèvia: Perquè algú denúncia o posa una queixa?

En general, denunciar que s'està patint una violència no és fàcil, les persones que ho fan sovint s'exposen a la vulneració de la seva intimitat i al judici públic i, fins i tot, a la intensificació de la violència que estan patint. D'altra banda, perquè una queixa o denúncia no suposi una revictimització de la persona afectada, cal que els procediments amb què compti l'Ateneu siguin curosos i reparadors. En aquest sentit, és important situar la credibilitat de les víctimes com a punt de partida, centrant la valoració de les situacions no tant en un debat sobre si allò denunciat és o no és violència, sinó en les necessitats expressades per la persona violentada i el dany causat, per tal de poder fer un abordatge orientat a restaurar aquest dany. Així mateix, quan es tracti de violències sexuals, caldrà recordar que el consentiment de totes les parts involucrades en una situació sexual ha de ser afirmatiu, és a dir, lliurement expressat, sense coacció ni intimidació, mitjançant actes (verbals, no verbals o físics) que, en atenció al context, expressin clarament la voluntat de la persona.

És per això que quan es detecta una situació de violència, des de l'inici, cal tenir presents les necessitats de la persona afectada i cal respectar les seves decisions pel que fa a l'afrontament del que està patint.

Procediment de comunicació o denúncia interna

Qualsevol persona de la comunitat activa de l'Ateneu o que s'hi relacioni per raó de la seva activitat i que consideri estar vivint una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, podrà comunicar-ho a les persones de referència, ja sigui de manera verbal – adreçant-s'hi personalment o per via telefònica – o escrita – a través d'un correu electrònic de redacció lliure o adjuntant el formulari de comunicació de l'annex IV.a.

PERSONES REFERENTS:

Coordinació, Recursos i Serveis

Correus de comunicació:

prouviolencias@ateneu9b.net

O directament a algun dels correus de l'annex V.

En qualsevol cas, una persona que estigui vivint una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica podrà denunciar els fets a través de les vies externes que consideri pertinents, sense que aquest fet exclougui l'activació dels mecanismes d'abordatge interns descrits en aquest Protocol. Es tracta de vies compatibles que aporten respostes diferents a les situacions de violència.

Adreçar-se a una o altra via, o a diverses vies, és una decisió que concerneix la persona afectada, i pot ser assessorada per les persones de referència.

Les vies externes de denúncia son les següents:

Via administrativa:

- Inspecció de Treball de la Generalitat: interposar una denúncia

Via judicial:

- Ordre social: interposar una demanda
- Ordre penal: interposar una querrela

Si fos el cas que la persona afectada sol·licités assessorament a les persones referents en relació a quina via acoïllir-se, caldrà:

- Aclarir les característiques i objectiu de cada una de les vies.
- Escoltar la voluntat de la persona que pateix la situació –desig, expectatives, etc.
- Aclarir si es tracta d'una conducta aïllada o repetida en el temps.
- Valorar la posició de la presumpta persona violentada en relació a la persona agressora (especialment, si la persona agressora té una posició de poder jeràrquic a l'Ateneu respecte de la persona que ha patit la violència)

Al marge de la via que s'adopti per part de la persona afectada, la persona de referència durà a terme un seguiment continuat del cas i aplicarà les mesures correctores, cautelars i d'acompanyament que consideri oportunes.

Quan la persona afectada vulgui formalitzar una denúncia interna, la persona referent podrà facilitar-li suport en la redacció de la denúncia, sempre que aquesta ho desitgi. En tot cas, caldrà comptar amb el consentiment exprés de la persona denunciant per a l'inici del procés d'investigació interna.

Així mateix, quan la denúncia sigui presentada per una tercera persona, caldrà contactar la persona afectada i comptar amb el seu consentiment exprés abans d'iniciar el procediment d'investigació i resolució recollit en aquest Protocol, sens perjudici de l'activació de les mesures de protecció i atenció que es consideren pertinents.

En tots els casos, les persones referents haurà de contactar directament la persona afectada, escoltar el seu relat i conèixer la seva voluntat respecte a les passes a seguir i la forma d'abordar la situació que està vivint.

Procediment sense consentiment d'investigació interna

Quan la persona directament afectada per la situació de violència no doni el seu consentiment perquè s'iniciï un procés d'investigació interna tal com s'estableix en el present Protocol, l'actuació per part de la persona referent serà la següent:

Recepció de la denúncia interna / queixa per part de la persona de referència.

Entrevista de la persona de referència amb la persona o persones afectades: coneixement de la situació, del dany generat i de les necessitats derivades, informació sobre el procediment i les possibles passes a seguir.

Reunió de la persona de referència amb la Comissió de Valoració i Reparació per analitzar la situació.

Valoració amb la persona afectada de possibles mesures correctores, protectores, organitzatives i de tipus psicosocial.

Establir, juntament amb la persona afectada, el procediment de seguiment del cas.

Declaració signada de no conformitat amb inici del procés d'investigació interna recollit al present Protocol y de conformitat amb les mesures acordades.

Independentment que hi hagi consentiment de la persona afectada o persones afectades, sempre que es tingui coneixement d'una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, caldrà actuar tot adoptant mesures preventives i, si escau correctives, de tipus organitzatiu i psicosocial.

Així mateix, cada vegada que les persones de referència rebien una comunicació d'una nova situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, ja sigui per via formal, ja sigui per via informal, haurà de reunir-se amb la Comissió de Valoració i Reparació per estudiar la situació (encara que la persona o persones afectades no desitgin realitzar una denúncia formal interna).

Cada vegada que s'activi la Comissió de Valoració i Reparació, caldrà realitzar una acta en què es reculli el nom complet i posició a l'organització de cadascun/a dels seus i de les seves membres, qui ostenta la secretaria de la Comissió de Valoració i Reparació, així com la declaració responsable de no incórrer en cap dels supòsits d'incompatibilitat.

A continuació es presenta un seguit **d'exemples de possibles actuacions que no requereixen consentiment de la persona afectada:**

- Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada.
- Establir una xarxa de suport a la persona afectada.
- Aplicar una reestructuració organitzativa, per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que no impliqui modificació de condicions laborals i sense generar perjudicis a la part que ha patit la violència).

- Reforçar el missatge de rebuig a aquest tipus de conductes i tornar a realitzar una campanya de difusió del Protocol.
- Realitzar accions de sensibilització específiques en l'entorn en què s'hagi pogut donar la situació de violència.
- Realitzar un estudi per a la detecció de risc en l'entorn en què s'hagi pogut donar la situació.
- Aplicar mecanismes de cura a l'entorn en què s'hagi donat la situació (revisió de dinàmiques relacionals, formacions específiques, dinàmiques de facilitació grupal, etc.).
- En tot cas, el no consentiment per a l'activació de la investigació interna tal com es recull al present Protocol no exclou l'activació d'altres eines com el règim intern.

En tot cas, el no consentiment per a l'activació de la investigació interna tal com es recull al present Protocol no exclou l'activació d'altres eines com el règim intern.

Procediment amb consentiment d'investigació / valoració interna

Quan la persona directament afectada per la situació de violència sí doni el seu consentiment perquè s'iniciï un procés d'investigació/valoració interna tal com s'estableix en el present Protocol, l'actuació per part de la persona de referència serà la següent:

Coneixement de la situació per part de la persona de referència.

Entrevista de la persona de referència amb la persona o persones afectades: coneixament de la situació, del dany generat i de les necessitats derivades, informació sobre el procediment i les possibles passes a seguir.

Activació de la Comissió de Valoració i Reparació, signatura de compromís de confidencialitat per part de les seves integrants i acta de constitució de la mateixa.

Consentiment informat signat per a l'inici del procediment d'investigació intern / valoració recollit al Protocol.

Reunió de la Comissió per tal d'analitzar la situació i el risc associat, proposta de mesures cautelars - si escau - i valoració de les entrevistes a realitzar i material a recollir.

Citació de les parts i de possibles testimonis per a la realització d'entrevistes. La comunicació es durà a terme per via escrita (notificació en mà, correu postal o correu electrònic) i amb justificant de rebuda.

Realització d'entrevistes a les parts i a testimonis.
Recollida d'informació i material complementari.
Signatura de compromís de confidencialitat per part de testimonis.

Reunions de la Comissió de Valoració i Reparació per analitzar informació recollida i redacció d'un informe de conclusions.

Elevació de l'informe de conclusions a la Comissió Gestora i establiment dels mecanismes de seguiment del cas.

Recepció de la denúncia, persona de referència i primera entrevista

Una vegada rebuda la comunicació o denúncia interna per violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, en un màxim **de 5 dies laborables**, s'activarà la Comissió de Valoració i Reparació, que haurà de posar-se en contacte amb la persona afectada en un **màxim de 7 dies laborables**.

Cada vegada que s'activi la Comissió de Valoració i Reparació caldrà informar la Comissió Gestora i realitzar una acta de constitució de la mateixa, en què es reculli el nom complet i posició a l'organització de les persones membres, la persona que ostentarà la secretaria i la declaració signada dels i de les membres de la Comissió de Valoració i Reparació de no incórrer en cap dels supòsits d'incompatibilitat recollits al present Protocol.

Cada vegada que la Comissió de Valoració i Reparació es reuneixi per valorar i deliberar sobre el cas, caldrà realitzar una acta de la sessió.

L'objectiu de la primera entrevista de les membres que la Comissió de Valoració i Reparació designi amb la persona afectada és recollir informació per tal que permeti:

- Conèixer la situació, el dany generat i escoltar les necessitats de la persona afectada.
- Identificar elements de la situació relatada que puguin ser constitutius de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.
- Valorar el nivell de risc i la necessitat d'adoptar mesures cautelars.
- Valorar la viabilitat d'una resolució interna i informar la persona afectada sobre les vies jurídiques i extra-jurídiques existents.
- Aclarir a la persona afectada les fases del procediment intern, així com l'abast i els límits del mateix.
- Informar sobre recursos d'atenció psicològica, social i legal existents i la possibilitat de dur a terme una intervenció restaurativa independentment que desitgi realitzar una denúncia formal interna.
- En cas que les persones de la Comissió de Valoració i Reparació considerin que la situació requereix de l'adopció immediata de mesures cautelars, s'elevant una proposta de mesures a la Comissió Gestora.

Investigació/Valoració interna

En aquesta fase, que tindrà una durada màxima de 40 dies naturals, es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada per la persona/es denunciant/s, citant-la a una segona entrevista, i comunicant a la persona/es denunciada/es els fets de què se l'acusa i recollint el seu relat.

També podran citar-se, quan n'hi hagi, testimonis, sempre advertint-los de la confidencialitat del procés i de la necessitat de preservar totes les parts implicades i fent-los signar un compromís de confidencialitat.

Segona entrevista amb la part denunciant

La segona entrevista amb la persona o persones afectades (denunciants) ha de permetre:

- Ampliar i polir el relat una vegada identificats els fets rellevants.
- Recollir material probatori o d'indici afegit, si n'hi ha.
- Conèixer l'existència de testimonis que puguin ser entrevistats o entrevistades.
- Valorar el dany generat per la situació.
- Informar la persona denunciant de la possibilitat d'aplicar mesures cautelars i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.

Entrevista amb la part denunciada

L'entrevista a la persona denunciada ha de permetre:

- Explicar que se l'ha denunciat per fets greus relacionats amb les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques.
- Aclarir les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la persona denunciant.
- Demanar aclariment de fets narrats que siguin considerats rellevants o constitutius de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.
- Demanar a la persona denunciada elements probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau.

Si la persona denunciada ho sol·licita, o en cas que la Comissió de Valoració i Reparació ho consideri necessari, es podrà convocar una segona entrevista amb aquesta persona, per tal d'aclarir fets o ampliar informació.

Entrevista a testimonis

L'entrevista amb testimonis ha de permetre:

- Recollir el seu relat per, un cop finalitzada l'entrevista, contrastar-lo amb el relat de la persona denunciada i de la persona que denuncia.
- Explorar la possibilitat de recopilar més material probatori/indiciari.

Qui pot ser susceptible de ser considerat/ada testimoni d'una situació d'assetjament?

Algú que hagi pogut escoltar o veure alguna cosa relacionada amb el cas.

Algú que pugui descriure amb propietat la relació dins de l'organització entre la persona que presenta el cas i l'acusada.

- Algú que pugui descriure amb propietat el lloc de treball de la persona que denuncia i les tasques associades a aquest lloc (quan hi hagi relació laboral).
- Algú que pugui descriure amb propietat l'activitat habitual de la persona violentada així com la de la persona agressora.
- Algú que hagi estat esmentat/ada en la resta de les entrevistes, incloent persones que hagin estat violentades per la mateixa persona.

Com a criteri general, el nombre de testimonis hauria de ser el mínim necessari per a la recollida d'informació rellevant, per tal de garantir la preservació de la confidencialitat del procés, així com el dret a la intimitat de les persones implicades.

En tot cas, la participació de testimonis en el procés també ha de servir per valorar l'impacte col·lectiu que la situació de violència ha tingut per, posteriorment, poder proposar mesures de reparació comunitària.

Aspectes a tenir en compte durant la fase d'investigació interna/valoració

Durant la fase d'investigació interna/valoració és important tenir en compte els següents aspectes:

- Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li ha de concedir.
- S'ha de donar tràmit d'audiència a totes les persones implicades.
- La persona denunciant i la persona denunciada tenen dret a ser assistides per representants o assessors/ores legals i a ser acompanyades a les entrevistes per una persona de la seva confiança.
- Qualsevol persona pot negar-se a declarar, però, en tot cas, cal recordar que és responsabilitat de tota la comunitat que conforma l'Ateneu denunciar i col·laborar davant de situacions de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.
- Tant la persona que denuncia com la persona acusada tenen dret a rebre informació de l'evolució del procediment i que se li notifiquin les mesures cautelars, protectores, de reparació o sancionadores que se'ls aplicaran.
- Si una persona denuncia violències masclistes o LGTBIAQ+-fòbiques i aporta indicis fonamentats, correspon a la part denunciada demostrar que no ha vulnerat el seus drets a la integritat, dignitat i/o intimitat.

Informe de conclusions

Finalitzada la fase d'investigació/valoració interna, la Comissió de Valoració i Reparació procedirà a elaborar un informe de conclusions vinculant en l'àmbit intern el qual haurà de contenir:

- Identificació de la persona o persones que presenten la situació, de la part denunciada i dels i de les testimonis.
- Identificació dels i de les membres de la Comissió Valoració i Reparació i dels o de les professionals externes que hagin participat de la investigació, si és el cas
- Resum dels principals fets i del relat de les persones implicades.
- Resum de les intervencions realitzades.
- Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés.
- Resolució:
- Valoració de la situació, de les necessitats detectades, del dany generat (individual i col·lectiu) i del possible risc persistent.
- Mesures proposades diferenciades per tipologia (correctores, protectores, organitzatives, de sensibilització, de recuperació, reparadores) i abast (individual o col·lectiu).
- Pla de seguiment de les mesures.

La Comissió de Valoració i Reparació serà l'òrgan responsable de vetllar perquè s'apliquin les mesures correctores, protectores, de recuperació i reparació proposades a l'informe de conclusions.

En cas que es proposin mesures disciplinàries, la seva aplicació serà determinada per la Comissió Gestora.

En tots el casos les mesures adoptades seran seguides i revisades periòdicament.

En cap circumstància s'emprarà la mediació com a mecanisme per a resoldre una situació de violència com a part de la fase d'investigació interna/valoració, en estar aquesta eina per a la resolució de conflictes absolutament contraindicada en casos de violència masclista i de desigualtat entre les parts, podent incórrer en una revictimització greu de la part vulnerada.

En cas que la persona o persones afectades desitgin que s'iniciï un procés restauratiu, caldrà valorar que es donen totes les condicions necessàries per a poder-lo dur a terme – voluntarietat, responsabilitat davant del dany causat, seguretat física i emocional per a totes les parts implicades, salvaguarda de drets, mutu reconeixement, transparència i recollida de necessitats. En cap cas cal confondre una mediació (en què es dona una situació d'equilibri entre les parts implicades en el conflicte) amb un procés restauratiu (reconeixement de la violència i de l'asimetria de poder, així com del dany causat i de les necessitats derivades). En tot cas, només podran dur a terme processos restauratius professionals de la matèria que, a més, incorporin la perspectiva de gènere en la seva praxis.

²L'article 7 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril del dret de les dones a erradicar la violència masclista, les accions de mediació estan prohibides davant situacions que constitueixen formes d'expressió d'aquest tipus de violència: p) La limitación de la mediación, con la interrupción o, si procede, la paralización del inicio de cualquier proceso de mediación familiar si hay implicada una mujer que ha sufrido o sufre cualquier forma de violencia machista en el ámbito de la pareja o el familiar objeto de la mediación.

³Si la part agressora no reconeix els fets, no és possible l'inici d'un procediment restauratiu.

⁴L'informe de la Comissió de Valoració i Reparació serà vinculant en relació amb l'aplicació de mesures correctores, protectores, de recuperació i reparació i disciplinàries per part de l'Ateneu. En cas que la investigació duta a terme per la Comissió de Valoració i Reparació doni peu a l'obertura d'altres procediments jurídics, l'informe de la Comissió tindrà caràcter facultatiu no vinculant.

Pautes bàsiques d'intervenció

L'atenció a persones que pateixen o han patit violències masclistes o LGTBIAQ+-fòbiques requereix de màxima cura i respecte, una aproximació feta des del reconeixement de l'altra persona, les seves necessitats específiques i la confiança en la seva autonomia i capacitats.

Malgrat l'ampli ventall de situacions de violència, així com de dany, impacte i reaccions de les persones que han patit l'agressió, hi ha algunes pautes d'intervenció bàsiques d'aplicació general:

6Pautes bàsiques d'intervenció

Buscar un espai reservat amb privacitat i seguretat, confortable, que faciliti un ambient favorable pel diàleg, que permeti transmetre tranquil·litat i absència de pressa.

Establir un clima de confiança i confidencialitat, donar el nom i preguntar pel nom de la persona que s'atén.

Mostrar una actitud d'escolta activa i empatia, observant l'estat de la persona i recollint tot allò que es consideri rellevant o les necessitats que puguin detectar-se.

Respectar el relat lliure i, en tot cas, fer preguntes obertes i repetir paraules que ha dit la persona.

Validar tot allò que la persona està compartint, mostrant respecte, autenticitat, comprensió i sinceritat.

Respectar els silencis, ja que poden ajudar a explicar, a pair i a comprendre la situació viscuda.

No jutjar a la persona i acceptar la vivència i la importància que té el fet tal i com l'ha viscut.

Acompanyar i facilitar informació senzilla i concisa del circuit corresponent, o bé dels recursos on es podrà obtenir ajuda si cal derivar.

8.3. Accions de reparació

Es tindrà una mirada restaurativa perquè partim d'un projecte comunitari i volem corresponsabilitzar a tota la comunitat de les violències que es donen i de la seva reparació.

S'ha de transformar les estructures que han fet possible les violències per la no repetició d'aquestes i per altra banda, s'ha de reparar la comunitat del dany ocasionat de la pròpia violència. Per tant com a projecte col·lectiu i comunitari hem de vetllar per les necessitats individuals i col·lectives davant la violència viscuda tant de la persona que ha patit la violència, de la comunitat i de la persona que ha exercit la violència.

S'escoltarà les necessitats de la persona que ha patit la violència i es tindran en compte a l'hora de prendre mesures restauratives. Aquestes mesures es proposaran a criteri de la comissió de valoració en coordinació amb la comissió

gestora. En la reparació es tindrà en compte a la persona que ha exercit la violència, la que la ha rebut i tota la comunitat.

Algunes idees de restauració que es poden proposar son:

- Reconeixement del dany ocasionat per part de la persona que ha exercit la violència.
- Oferiment d'assistència psicològica a la persona que ha patit la violència, considerada jornada laboral quan es tracti d'una persona treballadora.
- Oferiment d'assessorament legal a la persona que ha patit la violència, considerada jornada laboral quan es tracti d'una persona treballadora.
- Consideració de les faltes d'assistència a classe o l'absentisme laboral com absència justificada.
- Adaptació de l'horari laboral o dels espais de participació.
- Suport a la reincorporació laboral o als espais de participació, quan la persona s'hagi absentat a causa de la violència viscuda.
- Valorar la possibilitat d'un permís remunerat.
- Valorar la possibilitat d'oferir una indemnització envers a la persona que ha patit la violència (per cobrir possibles despeses derivades de la situació de violència).
- Entrevistes i enquestes periòdiques amb la persona que ha patit la violència i en l'entorn en què s'ha donat la situació de violència, per tal de fer efectiva la garantia de no repetició.
- Intervencions grupals adreçades a responsabilitzar-se i/o reparar el dany col·lectiu que la situació de violència ha generat.
- Intervencions grupals adreçades a responsabilitzar-se del dany individual que la situació de violència ha generat (creació d'un grup acompanyament a la persona que ha exercit la violència).
- Grup de suport que acompanyi a la persona que ha rebut la violència.
- Redistribució de funcions o del lloc de treball de les persones que han patit o exercit la violència, de forma temporal, si serveix per a reparar el dany.
- Reforç del compromís pres per part de l'Ateneu, revisant el propi protocol posteriorment a l'abordatge d'un cas.
- Després d'un procés d'avaluació, si no s'han pres les mesures adequades per a la prevenció de la violència, fer un reconeixement explícit per part de l'Ateneu.

⁵La Comissió de Valoració i Reparació es limitarà a valorar el cas, l'existència d'una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, la seva tipologia i els possibles agreujants i la proposta de mesures no disciplinàries: serà responsabilitat de la Comissió Gestora l'obertura, si escau, d'expedient disciplinari/sancionador i l'aplicació de les mesures que se'n puguin derivar.

⁶Protocol marc per a l'abordatge de violències masclistes en equipaments municipals, Diputació de Barcelona (2023).

8.4 Mesures disciplinàries

La comissió gestora té la facultat de prendre mesures disciplinàries.

La comissió gestora té la facultat d'imposar sancions, després d'una avaluació de la situació i de conformitat amb les disposicions d'aquest protocol i del Règim Intern. Les sancions requeriran la comunicació per escrit a la persona treballadora, explicant el motiu de la sanció.

Segons el conveni laboral l'assetjament Sexual és considerada una falta molt greu, que comporta una possible sanció:

- Suspensió de feina i sou de 21 a 60 dies.
- Acomiadament

Cancel·lació de faltes i sancions: La Gestora anotarà als expedients personals de cada treballadora les sancions fermes que els hagi imposat. Les notes desfavorables per faltes comeses quedaran cancel·lades als 18 mesos les molt greus, respectivament. El termini començarà a comptar des de la data en la qual s'hagin convertit en fermes.

La prescripció de les faltes molt greus, als 60 dies a comptar de la data en què l'empresa va tenir coneixement que s'havien comès i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

En el cas de sòcies de l'entitat, segons el règim intern, també es considera falta molt greu i pot comportar l'expulsió.

En el cas d'artistes o altre personal contractacions puntuals, es pot decidir no tornar a contractar.

Resolució i seguiment

Quan no hi hagi denúncia interna

Les persones de referència faran un seguiment continuant de la situació de violència comunicada, a través d'entrevistes periòdiques amb la persona o persones afectades, d'enquestes o altres instruments per conèixer l'ambient de l'àrea on s'ha donat la situació, o de coordinacions amb els serveis especialitzats als quals s'ha derivat les persones que pateixen situacions de violència.

Així mateix, Les persones de referència vetllaran per l'aplicació de les mesures de correcció, protecció, recuperació o reparació que s'hagin pogut definir conjuntament amb la persona o persones afectades.

En casos de denúncia interna

Una vegada finalitzat l'informe de conclusions, es comunicarà per escrit el resultat de l'informe a les parts afectades, amb síntesi dels fets i resolució, garantint la confidencialitat de totes les persones que participin en el procediment.

Si es proposa l'obertura d'expedient sancionador, es donarà trasllat de les actuacions perquè passin a incorporar-se a dit expedient.

La Comissió de Valoració i Reparació vetllarà pel seguiment de les mesures correctores, protectores, de recuperació i reparació, i es reunirà, amb la periodicitat que consideri convenient, per donar compte de l'estat d'aplicació de les mateixes i resultats.

Gestió documental, registres i avaluació

La informació i la documentació generada durant un procés d'atenció a una persona que hagi viscut o estigui vivint violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica serà custodiada per Les persones de referència, en un arxiu d'accés restringit i només serà compartida amb finalitats d'atenció i suport a la recuperació i sempre amb el consentiment de la persona afectada.

La documentació generada durant el procés serà codificada i guardada en arxiu d'accés restringit, essent la persona que ostenti la secretaria de la Comissió de Valoració i Reparació la responsable de la seva custòdia.

Així mateix, el GT de Cures crearà i mantindrà actualitzat el registre informàtic de les situacions produïdes en aplicació d'aquest Protocol, a partir de la informació facilitada per les persones referents i la Comissió de Valoració i Reparació. El registre serà d'ús restringit per al GT de Cures, facilitant a la Comissió Gestora la informació que requereixi per a la seva actuació, sempre respectant la normativa establerta en matèria de protecció de dades i confidencialitat i, tenint en compte que només s'incorporaran a l'expedient personal les denúncies investigades i provades.

En tot cas, la comunitat activa de l'Ateneu tindrà accés a informació estadística desagregada per sexe, semestral o sempre que ho sol·liciti: nombre de situacions ateses per violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, nombre de persones derivades a serveis especialitzats, nombre de denúncies segons sexe/gènere, tipologia de violència denunciada, resolució (arxiu, existència de situació de violència, existència d'altres situacions sancionables i mesures aplicades).

Així mateix, la informació registrada serà utilitzada per dur a terme una avaluació anual del funcionament del Protocol i de les situacions pel qual ha estat activat. L'avaluació del Protocol ha de permetre detectar carències, incorporar modificacions necessàries o introduir millores procedimentals o actualitzacions normatives.



9.1_Annex I: Marc legal. Principals referències normatives

En l'elaboració del document que es presenta, s'ha tingut en compte el marc legal vigent i els seus antecedents, com ara la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Així mateix, el document recull les novetats normatives dels darrers anys, tenint en compte tant la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, i la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIAQ+ . També s'ha considerat en el redactat d'aquest document la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, en allò referent al canal de denúncies establert. D'altra banda, també s'incorporen la Llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació i la Llei estatal 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació.

Tenint en compte això, a continuació s'exposen diferents convenis, normes i lleis de referència aprovades en l'àmbit internacional, estatal i català.

En primer lloc, la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones adoptada per les Nacions Unides de 1995, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones de 1979, va afirmar —per primera vegada amb abast universal— que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals, i va instar els estats perquè apliquessin totes les mesures necessàries per erradicar la violència contra les dones.

Segon, el Conveni 190 de l'Organització Internacional del Treball sobre la violència i l'assetjament del 2019 aporta una definició de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit del treball i la concreció dels àmbits en què es poden manifestar.

Tercer, en l'àmbit estatal i català, d'acord amb les directrius internacionals, les normatives reguladores dels drets fonamentals prohibeixen les conductes contràries a la llibertat i la dignitat de la persona i proclamen el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe/gènere. En aquest sentit, la Constitució espanyola (CE) obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2 de la CE). Al seu torn, l'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC) també posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders

públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).

Tanmateix, en els darrers vint anys s'ha desenvolupat a nivell estatal i català un cos normatiu específic per a fer front a les violències masclistes i la LGTBIA+-fòbia. La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere va ser la primera norma que va preveure un sistema integral de tutela contra les víctimes de violència de gènere: va implantar un seguit de mesures legislatives de naturalesa molt diversa i va incloure mesures de sensibilització, prevenció i detecció en l'àmbit educatiu, amb la finalitat d'erradicar la violència de gènere.

En l'àmbit català, la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, ve a millorar les eines de prevenció i detecció de les violències masclistes establertes a la LOE 1/2004 i a reforçar la protecció de les dones víctimes posant al centre la seva reparació i el principi de diligència deguda. D'una banda, front a la normativa estatal, aquesta llei amplia els àmbits i formes de violència masclista que els poders públics han d'afrontar i va més enllà de la violència física i psicològica a la parella. Per exemple, reconeix com a àmbits de les violències masclistes, entre d'altres, el laboral i el digital (aquest últim també es reconeix simultàniament com a forma). Així mateix, el reconeixement de la violència institucional com un àmbit de violències masclistes amb la definició de la diligència deguda. Com es recull en el Protocol Marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes: aquesta violència pot provenir d'un sol acte o pràctica greu, de la reiteració d'actes o pràctiques de menor abast que generen un efecte acumulat, de l'omissió d'actuar quan es conegui l'existència d'un perill real o imminent, i de les pràctiques o omissions revictimitzadores. D'altra banda, en la seva modificació del 2020, inclou explícitament les dones, nenes i adolescents transgènere, i la perspectiva interseccional. Tots aquests aspectes hauran de ser integrats en els protocols d'abordatge davant situacions d'assetjament en tots els àmbits, inclòs el laboral. Concretament, s'inclou el tractament de qüestions com la violència masclista, que pot ser exercida tant per acció com per omissió.

En relació amb l'assetjament sexual i per raó de sexe, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes establia fins al setembre del 2022 el deure per part de les organitzacions de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, d'arbitrar procediments específics per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte (article 48 de la LO 3/2007). Ara bé, arran de l'aprovació de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual , el redactat de l'article 48 de la LOE 3/2007 es modifica i s'amplia l'abast de la norma a un espectre de situacions més ampli que l'assetjament sexual i per raó de

sexe. És per això que en l'actualitat, l'article 48 de la LO 3/2007 estableix que les empreses han de promoure "mesures específiques per a la prevenció de la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina".

Pel que fa a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual o de gènere, i expressió de gènere, cal destacar la importància de l'aprovació de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Aquesta llei assegura el dret de les persones a no ser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en l'àmbit laboral, exigint a les empreses que respectin la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. La legislació inclou l'adopció de mesures per evitar qualsevol tipus de discriminació laboral i la formació específica del personal d'inspecció de treball, prevenció de riscos laborals, i la representació legal dels treballadors sobre les discriminacions que aquestes persones poden patir.

A més, també en l'àmbit català, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, obliga les organitzacions empresarials a establir mecanismes per respondre a denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, així com a complir el protocol intern per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.

Més recentment es promulga a Catalunya una altra llei: la 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, amb la voluntat d'establir el marc general de regulació per a garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació incloses aquelles discriminacions per motius de sexe, orientació sexual, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones. Dos anys després, a nivell estatal es crea la Llei Orgànica 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació, que referenda la llei catalana i prohibeix tota forma de discriminació, inclòs l'assetjament discriminatori. Així mateix, en aquesta norma es defineix allò que s'entén per discriminació directa i indirecta, per associació o per error, així com múltiple i interseccional.

En paral·lel a la nova normativa d'igualtat de tracte i anti-discriminació, a nivell estatal, s'ha aprovat recentment una llei (LOE 10/2022) que inclou l'assetjament sexual dins la consideració de violència sexual, considerant-lo un acte de naturalesa sexual no consentit o que condiciona el lliure desenvolupament de la vida sexual en l'àmbit públic o privat. Aquesta llei, la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, també aborda diverses tipologies d'assetjament que poden realitzar-se a través de mitjans digitals, tal com es recull en la disposició final quarta. Es tracta d'una llei que incorpora sancions penals associades a cadascun dels actes descrits.

Pel que fa a les darreres novetats, en l'àmbit català, la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIAQ+ el article 15.1 recull que: les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la present llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIAQ+, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIAQ+. Per a això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i abast d'aquestes mesures s'han desenvolupat reglamentàriament al Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses i que inclou un annex específic sobre protocols d'abordatge de l'assetjament.

A més de la normativa esmentada, caldrà tenir en consideració, a l'hora d'establir els procediments d'abordatge (és a dir, de prevenció i de reparació i no repetició), el que s'estableix als convenis col·lectius d'aplicació, estatuts o règim intern de les organitzacions per tal que el procediment no contradigui allò establert en aquests documents.

La Llei orgànica 3/2007 recorda en l'apartat III de l'exposició de motius que "la novetat més important d'aquesta llei radica, en la prevenció d'aquestes conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. Aquesta opció implica necessàriament una projecció del principi d'igualtat sobre els diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i artística en què es pugui generar o perpetuar la desigualtat. D'aquí la consideració de la dimensió transversal de la igualtat, senyal d'identitat del modern dret antidiscriminatori, com a principi fonamental d'aquest text".

Aplicar de forma efectiva la "dimensió transversal de la igualtat", que exigeix la Llei orgànica en l'àmbit de l'assetjament sexual i per raó de sexe, significa que tota la normativa vigent s'ha de llegir a l'empesa dels drets constitucionals que es pretenen protegir i que aquestes normes no han de ser àmbits estancs, sinó que s'han d'interrelacionar i col·laborar entre si, perseguint objectius comuns.

Perquè aquesta dimensió transversal de la igualtat sigui útil és fonamental comptar amb el suport i el compromís de l'organització, que ha d'actuar amb contundència i diligència en la resolució d'aquests casos.

Per altra banda, és interessant entendre una altra dimensió. Tal com marca el preàmbul de la llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, és necessari incorporar la mirada interseccional per a poder combatre d'una manera més efectiva la violència masclista. Aquesta perspectiva vol diversificar tant la prevenció com la detecció i la reparació per ampliar la mirada i entendre i ga-

rantir que totes les accions del present protocol s'adeqüen a les diverses necessitats de les persones assetjades.

Així mateix, en l'àmbit català, en els darrers anys s'han aprovat el «Protocol marc per a una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes» (2022), i el «Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes» (2023), que defineixen un model d'intervenció centrat en drets, també en aquells que donen contingut als drets fonamentals, que són el dret a la protecció, a la reparació i a l'atenció integral, a l'accés a la justícia, a l'acompanyament, el dret a entendre la informació i a obtenir una còpia de les denúncies, a accedir a serveis i recursos, el dret a la confidencialitat, a la presa de decisions autònomes, als drets sexuals i reproductius i al dret a la prevenció de les diferents formes de violència. La intervenció centrada en drets posa en el centre a les persones que pateixen violència, parteix d'un enfocament feminista que reconeix la desigual distribució de poder i privilegis per raons de sexe, gènere i sexualitat i incorpora la mirada interseccional per comprendre les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques en tota la seva complexitat. Igualment, s'incorpora la dimensió estructural de la prevenció, a partir de la sensibilització, la difusió i la promoció dels drets, la recerca i la coeducació, la promoció de masculinitats antimasclistes i igualitàries, la formació especialitzada i l'acció comunitària. D'altra banda, s'aborda la reparació integral com el conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, etc., que tenen per objecte garantir els drets reconeguts, restablir tots els àmbits danyats, la no revictimització i la garantia de no repetició.

Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere:

L'obligació de l'empresa és vetllar pel clima laboral, per la salut de totes les persones, els conflictes que es generen, etc. A tot el personal li serà d'aplicació allò que disposa la Llei Orgànica Integral Contra la Violència de Gènere:

- Dret a la reducció o reordenació del temps de treball. La reducció horària implica reducció salarial, i no hi ha límit de temps per a aquesta situació, sent el treballador/a afectada/o qui decideix el temps de reducció. La recuperació de l'horari normal es preavisarà amb 15 dies d'antelació. La reducció horària o la modificació horària, tindran vigència a partir del moment en què la dona/home afectat el sol·liciti.
- Dret a la mobilitat geogràfica. S'estableix la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'empresa durant 6 mesos, amb reserva del lloc de treball. L'empresa s'obliga a informar la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents. Aquesta informació es produirà amb el màxim d'una setmana, i es concedirà la mobilitat, al lloc demanat d'aquesta relació de vacants, a partir del moment que el sol·liciti la persona interessada. En cas que no hi hagi cap vacant si existeixen llocs de treball ocupats per persones tre-

balladores amb contracte d'interinatge, s'obrirà la possibilitat a un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada i l'interí/na. Si existeixen vacants a amortitzar es mantindran temporalment i podran ser ocupades de forma temporal per la persona afectada per violència de gènere. Als sis mesos pot tornar al lloc inicial o continuar en el nou, perdent-se en aquest cas la reserva del lloc de treball.

- Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball. La víctima de violència de gènere té dret a suspendre durant 6 mesos el seu contracte laboral, amb reserva del lloc de treball, podent prorrogar-se mensualment fins un màxim de 18 mesos. Aquest dret comporta el dret a la prestació de la desocupació, i durant aquest temps es computen les cotitzacions en la seguretat social. La renúncia del contracte de treball tindrà vigència a partir del moment en què la persona afectada el sol·liciti. La persona afectada podrà renunciar a la suspensió del contracte de treball en el moment que existeixi una vacant, a la qual podrà accedir de manera preferent.
- Dret a l'extinció del contracte de treball. Aquesta és una decisió que la persona afectada té de dret com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, comporta també el dret a rebre la prestació de la desocupació i durant aquest període computen les cotitzacions en la seguretat social.
- Justificació d'absències o faltes de puntualitat al treball. Si són motivades per situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades. No es tindran en compte els retards i les absències de treball en els plans de productivitat o d'altres formes que valorin el treball efectiu i/o presencial. Aquestes absències o faltes de puntualitat han d'estar determinades pels serveis socials d'atenció o per serveis de salut. Les absències han de comunicar-se a l'empresa, per part de la persona treballadora, amb el termini de temps possible més breu.
- Acomiadament nul. Les absències de treball motivades per violència de gènere no s'utilitzaran per justificar un acomiadament per absentisme laboral. Si una persona treballadora és acomiadat/da mentre exerceix els drets derivats de la Llei Orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, si l'acomiadament és declarat nul, el/la treballador/a haurà d'ésser readmès/a.

9.2_Annex II: Recomanacions per a la realització d'entrevistes

PRIMERA ENTREVISTA

A la persona que denuncia

- Presentació de les persones que entrevisten i del procediment en el seu conjunt.
- Tranquil·litzar a la persona i garantir que se l'escoltarà i es recollirà el seu relat, així com la confidencialitat del procés.
- En primer lloc permetre un relat lliure dels fets.
- Després demanar aclariment de fets concrets i endreçar el relat conjuntament amb la persona entrevistada.
- Si escau, explicar en què consisteix el fenomen d'assetjament i ajudar la persona que denuncia a valorar si els fets viscuts es corresponen amb aquest fenomen.
- Conèixer si es tracta d'un fet puntual o sostingut en el temps i si els actes d'assetjament han estat o no sistemàtics.
- Conèixer si l'assetjament ha estat individual o bé grupal; si hi ha hagut testimonis i quin ha estat el seu paper (suport a la víctima, passiu, suport a qui assetja, etc.).
- Demanar a la persona que denuncia la seva percepció del risc.
- Conèixer el dany i l'impacte que la situació viscuda li ha generat.
- Demanar a la persona si compta amb alguna prova (un cop hagi finalitzat el relat dels esdeveniments) i amb testimonis que poguessin corroborar els fets (és convenient facilitar a la persona entrevistada exemples de possibles proves). No obstant, en aquest cas s'aplica el principi d'inversió de la càrrega de la prova i, per tant, és la persona presumpta assetjadora qui les ha d'aportar.
- Informar sobre vies de resolució (internes i externes) i serveis de suport psicològic i jurídic.

La **primera entrevista** ha de permetre:

- Identificar elements del relat que puguin ser constitutius d'assetjament (i tipus d'assetjament) i definir la gravetat.
- Valorar l'existència/nivell de risc i la necessitat d'adopció de mesures urgents.
- Obtenir una primera aproximació sobre l'impacte de la violència.
- Valorar la viabilitat d'una resolució interna.
- Informar a la víctima de la possibilitat de proposar "mesures cautelars" i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.

Testimonis

Les entrevistes a testimonis s'han de realitzar en el menor lapse de temps possible i, en la mesura que sigui possible, també l'entrevista a la persona denunciada.

Les entrevistes amb testimonis han de:

- Informar que participen d'un procés d'investigació de fets greus i de l'absoluta confidencialitat del procés.
- Recollir el relat per, posteriorment, un cop finalitzada l'entrevista, contrastar-lo amb el relat de la persona denunciada i de la persona que denuncia.
- Conèixer si la persona denunciada reconeix el fet i té voluntat de no repetició.
- Filtrar elements rellevants (indicis d'assetjament).
- Indagar si és un fet puntual o sostingut? És individual o grupal? És l'única vegada que aquesta persona agredeix o ho fa sistemàticament?
- Explorar la possibilitat de recopilar més material probatori a través de testimonis.
- Conèixer l'impacte col·lectiu que ha generat la situació de violència, així com els elements de la cultura grupal que han afavorit la seva aparició.

Persona denunciada

Pel que fa a la persona denunciada, cal:

- Explicar que se l'ha denunciat per fets greus relacionats amb l'assetjament d'una companya o company. Aclarir sintèticament les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la víctima.
- Explicar la confidencialitat del procés i el seu dret a ser assistit o assistida per una persona de la seva confiança.
- Escoltar el relat de la persona denunciada i respondre a les preguntes que aquesta plantegi sempre que no impliqui posar en risc a la persona denunciada ni a les persones que fan de testimonis.
- Demanar aclariment de fets narrats per la víctima o per la persona denunciada que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.
- Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau, atès que en aquest procediment prima el principi d'inversió de la càrrega de la prova. Per tant, és la presumpta persona assetjadora que ha de provar que no ha fet conductes que puguin ser tipificades com a assetjament.

SEGONA ENTREVISTA

Persona que denuncia

L'objectiu és ampliar i polir el relat una vegada identificats els fets rellevants així com recollir material probatori afegit.

També és el moment d'informar de possibilitats jurídiques i extra-jurídiques (un cop la Comissió ha fet una valoració preliminar del cas).

Valorar les necessitats de seguretat física i emocional de la persona afectada i les possibles vies de reparació del dany causat.

Valorar conjuntament amb la persona afectada possibles mesures organitzatives i de reparació individual i col·lectiva.

Persona denunciada

Sota demanda expressa de la persona denunciada (presumpte agressor/a) o si la Comissió valora la necessitat d'aclarir alguns fets, es podrà realitzar noves entrevistes a aquesta persona.

L'objectiu serà aclarir i ampliar informació així com recollir material probatori afegit.

Recomanacions per a la realització d'entrevistes a possibles víctimes d'assetjament

- Les preguntes han de ser obertes, no han de ser coaccionades ni tendencioses.
- Cal utilitzar la menor quantitat possible de preguntes que es responguin amb sí/no.
- Evitar donar a les preguntes un to de qüestionament o agressiu.
- Formular preguntes concises, fàcils de comprendre, i el més clares possibles.
- Evitar argots tècnics i paraules amb càrrega emocional. Utilitzar un llenguatge comú i termes que la persona entrevistada conegui.
- Si és viable, incloure un mapa o diagrama per facilitar la formulació de preguntes i les respostes sobre els esdeveniments.
- Començar per preguntes no controvertides i menys sensibles. Per exemple, demanar a l'entrevistada que descriu el seu treball o el lloc (espai físic) on treballa.
- No tallar la narració d'anècdotes, atès que l'ús d'experiències i històries pot ajudar a il·lustrar i atorgar credibilitat a les conclusions.
- Estar preparat/ada per desviar-se del conjunt de preguntes si és necessari durant l'entrevista per obtenir clarificació o més detalls

RECOLLIDA DE LES ENTREVISTES

Les actes de les entrevistes han de ser el més literal possible, de les preguntes i les respostes, si només respon una d'elles s'han de deixar constància que l'altra no respon.

Se'ls llegeix i si fan modificacions de les seves intervencions, es recullen. S'imprimeix dues còpies i es firmen

Eines per a una atenció diligent i empoderadora

Les persones de referència han de dur a terme una atenció diligent i empoderadora, per això caldrà que:

Hagin rebut formació suficient en perspectiva de gènere i fe-

minismes, en atenció a violències masclistes i LGTIBA+-fòbiques i en el paradigma restauratiu.

- Coneguin bé el circuit públic d'atenció a les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbic, amb el qual han d'haver creat sinèrgies, així com altres recursos d'atenció de la xarxa comunitària amb els quals s'estableixin relacions de col·laboració.
- Respectin la confidencialitat i entenguin el significat de secret professional, el seu contingut i límits.
- Acompanyin les persones afectades a reconèixer i anomenar la violència viscuda.
- Siguin capaces d'inserir les situacions de violència concretes que atenen dins d'un marc patriarcal i cisheteronormatiu més ampli, per tal que la persona que viu la situació de violència pugui entendre la seva arrel estructural i rebaixar el grau de culpa que pugui sentir a causa de les experiències viscudes.
- Parteixin d'un enfocament de valoració i enfortiment de les capacitats de la persona afectada, evitant la seva revictimització o actituds paternalistes.
- Reconeguin l'autonomia de les persones ateses, respectant la seva voluntat i el seu propi procés de presa de decisions i evitant imposar criteris o decisions.
- Siguin capaces de legitimar la persona afectada sense judici, revisant les pròpies creences, estereotips i judicis que poden estar interferint en l'acompanyament.
- No generin falses expectatives, fent un acompanyament veraç que no faci creure en solucions fàcils o immediates quan això no sigui possible.

9.3 Annex III: Serveis d'Atenció

A Barcelona, la xarxa d'atenció pública a les violències està formada per diversos serveis especialitzats que tenen l'objectiu de donar suport i atenció a les persones que pateixen qualsevol tipus de violència, especialment les dones, infants i persones del col·lectiu LGTBIAQ+. Els PIAD, el SARA, el Centre LGTBIAQ+ i el Centre Plurals tenen funcions específiques i cadascun juga un paper en la xarxa de suport. A més, els serveis d'emergència com el 112, el SEM i els hospitals de referència també tenen un paper fonamental en situacions de crisi immediata.

Telèfon d'atenció a la violència masclista de la Generalitat de Catalunya 900 900 120

És un servei gratuït, confidencial i disponible les 24 hores del dia, els 365 dies de l'any. Ofereix atenció i suport a les dones que pateixen situacions de violència masclista, així com a les persones del seu entorn que necessiten assessorament o informació sobre com ajudar-les. També es poden rebre denúncies o sol·licitar ajuda urgent.

SERVEIS D'ATENCIÓ D'EMERGÈNCIA:

112 (Telèfon d'emergències)

El 112 és el telèfon únic d'emergències a tota Catalunya i és el punt de contacte principal en casos de violència o qualsevol altra emergència (sanitària, policial, etc.).

Quan es truca al 112, es canalitza la petició cap al servei d'emergència adequat, ja sigui sanitari, policial o bombers, segons el tipus de situació. En el cas de violència masclista, es coordinen amb els Mossos d'Esquadra i altres serveis d'emergència per oferir protecció immediata.

SEM (Servei d'Emergències Mèdiques):

El SEM és el servei encarregat de donar resposta a emergències sanitàries. En casos de violència, el SEM pot intervenir per atendre les víctimes si pateixen lesions físiques o necessiten assistència mèdica immediata.

Des del SEM es fa enviament d'ambulàncies i personal sanitari qualificat al lloc dels fets, derivació a centres hospitalaris si cal, o a altres serveis de salut especialitzats.

Hospitals

Els hospitals són punts claus en l'atenció d'emergència. En casos de violència masclista o sexual, compten amb protocols específics per a atendre víctimes amb equips de professionals formats per donar un tractament respectuós i confidencial, i activar altres mecanismes de suport (psicològic, jurídic, forense, etc.) segons calgui.

L'Hospital Clínic Barcelona és centre de referència en **l'atenció de violència sexual a la ciutat de Barcelona**.

El Clínic disposa d'un model d'atenció integral a la violència sexual. Un model d'atenció en la urgència i en el seguiment en que participa un equip multidisciplinari amb diferents professionals i nivells assistencials. El programa garanteix la posada al centre de la víctima, oferint l'acompanyament, respecte a les decisions i evitant la revictimització secundària.

Com a hospital de referència per aquest tipus d'agressions a majors de 16 anys, el Clínic disposa d'un protocol intern que implica professionals d'infermeria, treball social, ginecologia, cirurgia, psiquiatria i psicologia i professionals de malalties infeccioses. El protocol està concebut amb una atenció proactiva i de suport emocional, empatia i escolta.

PIAD (Punts d'Informació i Atenció a les Dones)⁸

Descripció: Els PIAD són serveis municipals destinats a oferir informació, assessorament i atenció especialitzada a les dones de Barcelona que pateixen violència masclista o altres formes de discriminació per raó de gènere.

Serveis:

- Atenció psicològica i emocional a les dones que viuen situacions de violència masclista o que necessiten suport davant situacions de desigualtat.
- Assessorament jurídic per a temes relacionats amb drets laborals, familiars o en cas de violència.
- Tallers i activitats formatives destinades a empoderar les dones en diversos àmbits (gestió emocional, autoestima, etc.).
- Derivació a altres serveis especialitzats si la situació ho requereix.

Ubicació: Hi ha diferents PIAD repartits pels districtes de la ciutat de Barcelona, fet que facilita un accés proper i adaptat a les necessitats de cada barri.

SARA (Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida)

Descripció: El SARA és un servei municipal que ofereix atenció integral i especialitzada a les dones, infants i adolescents que viuen situacions de violència masclista, així com a persones LGTBIAQ+ que pateixen violència.

Serveis:

- Atenció psicològica, social i jurídica per a les persones que pateixen violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, tant en la fase de crisi com en la recuperació a llarg termini.
- Servei d'acollida d'urgència per a les dones i els seus fills i filles en situació de risc o vulnerabilitat extrema.
- Intervenció en situacions de crisi i emergència per oferir suport immediat.
- Programa de recuperació per a dones, infants i adolescents per treballar els efectes de la violència soferta.

Ubicació: Aquest servei està centralitzat, però ofereix atenció a tota la ciutat, amb capacitat d'intervenció urgent i d'acollida.

⁷Amb els GAV: Grups d'Atenció a la Victima dels Mossos d'Esquadra.

⁸Es pot consultar el llistat de PIAD existents a la ciutat de Barcelona a: <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/informacio-i-atencio/a-les-dones/punts-informacio-i-atencio-a-les-dones-piad>

Centre LGTBIAQ+ de Barcelona

Descripció: El Centre LGTBIAQ+ de Barcelona és un espai municipal destinat a oferir atenció i serveis integrals a persones del col·lectiu LGTBIAQ+, les seves famílies i altres persones del seu entorn. **Serveis:**

- Atenció psicològica per a persones que viuen situacions de violència o discriminació per la seva identitat o orientació sexual.
- Assessorament jurídic per a persones que han patit LGTBIAQ+-fòbia o necessiten suport legal en temes d'identitat o drets.
- Atenció social i derivació a altres recursos especialitzats segons les necessitats de cada persona.
- Espai de trobada i suport comunitari, oferint tallers, grups de suport i altres activitats formatives destinades a promoure la visibilitat i la igualtat del col·lectiu LGTBIAQ+.

Ubicació: Aquest servei està centralitzat, però ofereix atenció a tota la ciutat.

Plural, centre de masculinitats

Descripció: Plural, és un equipament municipal dirigit a la població masculina que ofereix un conjunt de recursos i serveis amb la finalitat de promoure el compromís personal i social dels homes en la construcció d'una societat més justa i equitativa per a tothom.

Serveis:

- Atenció i acompanyament a homes que exerceixen o han exercit violència masclista.
- Assessorament en matèria d'igualtat i prevenció de la violència masclista.
- Activitats, tallers, xerrades i formacions sobre masculinitats.
- Suport a entitats i organitzacions per incorporar el treball de masculinitats en els seus serveis i programes.

Ubicació: Aquest servei està centralitzat, però ofereix atenció a tota la ciutat.



FORMALITZACIÓ DE LA QUEIXA

Dades de la persona que presenta la queixa:

Nom i cognoms:

Edat:

Forma de contacte:

Tipus de vincle amb l'Ateneu:

- Treballador/a
- Usuari/a
- Comunitat

Dades de la persona sobre la que es presenta la queixa (només les que sapigueu):

Nom i cognoms:

Edat:

Forma de contacte:

Tipus de vincle amb l'Ateneu:

- Treballador/a
- Usuari/a
- Comunitat

Relat dels fets (concretar motius, explicació, documentació si s'escau):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Aquest document respecta el marc legal de protecció de dades i en el tractament de la queixa es respectarà el marc legal de protecció de dades.

b) Model d'informe de valoració d'una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica

ATENCIÓ: L'apartat anàlisi de l'impacte i dany inclou informació sensible que pot vulnerar la intimitat de la víctima, motiu pel qual s'ha de tractar amb especial confidencialitat i, en cas que la situació sigui abordada en vies externes (inspecció de treball, judicialització, etc.) no es donarà trasllat d'aquesta informació o només sota demanda de la víctima i amb el seu consentiment exprés. Es tracta d'informació no orientada a la sanció sinó orientada a què l'Ateneu pugui adoptar mesures restauratives.

1. Identificació de l'informe

- Data d'emissió
- Noms, sexe/gènere i rols dels membres de la Comissió de Valoració i Reparació i data d'activació de la Comissió de Valoració i Reparació
- Data de comunicació de la situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica denunciada.

2. Introducció

- **Context de l'informe:** Breu explicació de la situació que ha motivat l'activació de la Comissió i l'inici d'un procediment de valoració.
- **Objectiu de l'informe:** Exposició clara dels objectius de l'informe (valorar la situació, identificar riscos, proposar accions de reparació, etc.).
- **Metodologia emprada:** Descripció s'ha recopilat la informació (entrevistes, reunions, documentació revisada, etc.) i els principis que guien l'anàlisi.
- **Confidencialitat:** Aclariment que el procediment s'ha realitzat respectant els principis de confidencialitat i protecció de les persones implicades i que l'informe serà tractat complint aquests mateixos principis.

3. Descripció de la situació

- **Context de la situació de violència comunicada:** Resum dels fets rellevants segons els relats de les persones involucrades, dels testimoniatges i de la informació recopilada.
- **Parts implicades:** Identificació de les persones involucrades i dels i de les testimonis (amb possibilitat de codificar la seva identificació si es precisa preservar la seva identitat).
- **Evolució de la situació:** Cronologia o descripció de com ha anat desenvolupant-se la situació, des de l'inici fins a l'actualitat.

4. Anàlisi de l'impacte i el dany

Danys causats:

- Danys a la persona afectada: Descripció del dany emocional, psicològic, físic o social que la persona afectada ha expressat haver patit.
- Danys a la comunitat o al grup: Impacte de la situació en l'entorn. Pot incloure efectes en la cohesió grupal, en la confiança o en el desenvolupament laboral, per exemple.
- Impacte en la persona assenyalada com a agressora: Avaluació de l'impacte que la denúncia o la situació té sobre la persona acusada (sobretot si s'apliquen procediments restauratius que volen comptar amb aquesta part).

5. Anàlisi de necessitats

De la persona afectada:

- Necessitats emocionals (suport psicològic, sentir que el seu testimoni ha estat validat, etc.).
- Necessitats de seguretat (mesures de protecció o distanciament de l'agressor, etc.).
- Necessitats de reparació (quines accions considera la persona afectada que poden ajudar a reparar el dany).
- Necessitats de no repetició.
- De la persona assenyalada (quan es duguin a terme processos restauratius):
- Necessitats de responsabilització (reconèixer la violència i el dany causat, entendre les conseqüències de les seves accions).
- Necessitats de transformació.
- De la comunitat o grup
- Necessitats de restaurar la cohesió social.
- Necessitats de responsabilització.
- Necessitats de reparació.
- Necessitats de prevenir situacions similars en el futur.

6. Avaluació de riscos

- **Riscos per a la víctima:** Possibles riscos que es perpetui o agreugi la situació de violència manifestada, o que sorgeixin noves formes de violència (revictimització, exclusió, etc.).

- **Riscos per a la persona assenyalada:** Potencial escalada de la situació, d'exclusió, etc.
- **Riscos per a l'entorn:** Impacte que pot tenir la manca de resolució o una mala gestió de la situació en la comunitat o grup afectat.
- **Mesures de mitigació (cautelars i de prevenció terciària):** Recomanacions per reduir aquests riscos a curt, mitjà i llarg termini.

7. Proposta d'intervenció restaurativa

Mesures recomanades:

- Mesures de prevenció del risc (cautelars i protectores).
- Mesures per a la reparació del dany adreçades a la víctima.
- Mesures de suport a la víctima.
- Mesures per a la reparació del dany adreçades a la comunitat o col·lectiu.
- Accions de responsabilització adreçades a la persona denunciada incloent, si escau, sancions.
- Mesures de prevenció futura i garantia de no repetició: incloent mesures organitzatives.
- Indicadors: Descripció de com s'avaluarà l'efectivitat de les mesures adoptades (entrevistes amb la persona afectada, enquestes a la comunitat, etc.).

8. Conclusions

- **Resum dels resultats:** Revisió dels principals aspectes de l'informe, destacant la necessitat d'un enfocament reparador per abordar la situació.
- **Recomanacions finals:** Prioritats per a la implementació de les accions proposades.

9. Pla de seguiment

- **Persones responsables:** Identificació dels responsables d'implementar les mesures adoptades i de fer-ne el seguiment.
- **Cronograma:** Terminis proposats per a la implementació de cada mesura.
- **Mecanismes de revisió:** Com i quan s'avaluarà l'efectivitat de les mesures.

10. Annexos

- Acta de les reunions de la CPDARS, incloent acta d'activació.
- Entrevistes realitzades (resums o transcripcions).
- Documentació o altres elements revisats.
- Referències a normatives o polítiques internes que guien el procés.
- Qualsevol altre document de suport.

Lloc, data i signatura membres Comissió de Valoració i Reparació:

La informació que es recull en el present informe és de caràcter confidencial, l'òrgan receptor del mateix el gestionarà amb el sigil degut i la informació recollida serà utilitzada únicament a efectes d'aplicació de les mesures pertinents.

En cas que alguna de les persones afectades pel procediment de valoració requereixin accedir al contingut de l'informe, es tindrà en compte allò que estableix la Llei 3/2018 de protecció de dades personals i garantia de drets digitals, tenint en compte que l'article 24.3 d'aquesta Llei estableix que, en casos de denúncies internes, "s'han d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les dades corresponents a les persones afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona que hagi posat els fets en coneixement de l'entitat, en cas que s'hagi identificat"; i la Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual, que el seu article 50, sobre protecció de dades i limitacions a la publicitat, indica que "en les actuacions i procediments relacionats amb la violència sexual es protegirà la intimitat de les víctimes, i especialment les seves dades personals".

D'altra banda, el present informe serà vinculant a nivell d'actuació interna.

c) Compromís de confidencialitat

Compromís de confidencialitat dels i de les integrants de la Comissió de valoració i reparació i persones de referència

En/Na..... major d'edat, amb DNI /NIE núm.....
....., domicili a, en la meua condició de membre de la Comissió de valoració i reparació/Persona de referència, segons acta de constitució de l'XX de data XX de/d'XX de XXXX

DECLARO:

Que d'acord amb Protocol intern per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'Ateneu de 9 Barris, tinc coneixement que la informació aportada i generada per les actuacions dutes a terme en el marc de la Comissió/Funció de persona de referència té caràcter estrictament confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

Que em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a membre de la Comissió de valoració i reparació/Persona de Referència, de manera indefinida i encara que cessi la meua vinculació a la Comissió/Persona de Referència.

I per a què consti, signo el present compromís de confidencialitat

, de de

Signat: Nom de la persona

Compromís de confidencialitat dels i de les testimonis en un procés d'investigació interna per violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica

En/Na..... major d'edat, amb DNI/NIE núm.
....., domicili aen la meua condició de testimoni en una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica ocorreguda en el marc de l'activitat de l'Ateneu de 9 Barris.

DECLARO:

Que d'acord amb el Protocol intern per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica de l'Ateneu de 9 Barris, tinc coneixement que la informació aportada i generada per les actuacions dutes a terme en el marc de la investigació interna/valoració té caràcter estrictament confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el en les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment com a testimonis tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació relativa al procediment per al qual se les ha citades i ni tampoc relativa a les persones implicades.

Que em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a testimoni, de manera indefinida i encara que cessi la meua vinculació amb l'Ateneu de 9 Barris.

I per a què consti, signo el present compromís de confidencialitat

, de de

Signat: Nom de la persona

d) Declaració responsable de no incórrer en cap supòsit d'incompatibilitat

Declaració responsable dels i de les membres de la Comissió de valoració i reparació de no incórrer en cap supòsit d'incompatibilitat

En/Na....., amb DNI/NIE núm., domicili a.....

DECLARO, RESPONSABLEMENT:

No incórrer en cap de les causes d'incompatibilitat recollides al Protocol de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions de violència masclista i LGTBIAQ+-fòbica de l'Ateneu Popular de 9 Barris.

Les persones que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament.

Les que tinguin relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.

Les persones que tinguin una relació.

Les que tinguin condició de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la persona que ha denunciat assetjament.

Les que tinguin relació de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.

Signat:

9.5_Annex V: Persones Referents

Les persones de referència descrites en el present protocol a data d'octubre de 2024 son:

		
Coordinació	Núria Alcober	coordinacio@ateneu9b.net
Recursos	Naroa Gómez	recursos@ateneu9b.net
Serveis	Gràcia Camps	serveis@ateneu9b.net

Les tres persones reben també els correus enviats a **proviolencias@ateneu9b.net**.

Si alguna de les persones referents canvia s'haurà de modificar aquest annex i validar el canvi a la Comissió Gestora.

AP9B ATENEU
POPULAR
9 BARRIS

