

PLA I PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBIQ-FÒBIQUES DE SOSTRE CÍVIC



Elaborat per l'Esberla SCCL



Autoria

L'Esberla, 2022

www.esberla.cat

Consultores

Maria Ginard Rodríguez

Núria Alcaraz Coca

ÍNDEX

BLOC 1: Contextualització	5
1. Introducció	6
1.1 Què és un Protocol i per què la necessitat de tenir-lo?	6
1.2 Què volem abordar?	6
2. Objectius	9
3. Marc legal	10
3.1 Àmbit estatal	10
3.2 Àmbit autonòmic	11
4. Marc conceptual: les violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques	13
4.1 Àmbits i tipologies de violències	14
4.2 Les violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques en l'àmbit laboral	18
BLOC 2: Diagnosi	25
1. Resultats de la diagnosi	26
1.1 Equip tècnic	26
1.2 Usuàries i expectants	28
BLOC 3: Prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques	32
1. Àmbits d'aplicació	33
1.1 Àmbit laboral	33
1.2 Àmbit comunitari	34
2. Òrgans implicats	36
2.1 Comissió del Protocol	36
2.2 Comissió del Cas	37
2.3 Persona referent del cas	38
2.4 Les referents del Protocol	39
2.5 Principis d'actuació de les persones responsables en la gestió dels casos de violència	39
3. La prevenció i detecció de les violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques	41
3.1 La prevenció	41
3.1.1. Mesures preventives en l'àmbit laboral	41

3.1.2 Mesures preventives per a sòcies usuàries i expectants	42
3.2 La detecció	44
4. Abordatge de les violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques: circuit i procediment d'actuació	45
4.1. Denúncia per via externa	45
4.2 Comunicació per via interna (circuit intern)	47
4.2.1 Els canals de comunicació interns	47
4.2.2 La denúncia interna: circuit intern en cas de comunicació d'una violència masclista o LGTBIQ-fòbica	51
4.2.3 La queixa: procediment en cas de comunicació d'una violència masclista i/o LGTBIQ-fòbica quotidiana (micromasclisme)	55
4.3 Les mesures vinculades al circuit intern	57
4.3.1 Mesures cautelars	57
4.3.2 Mesures disciplinàries i/o sancionadores	57
4.3.3 Mesures de recuperació i reparació	59
5. Seguiment i avaluació del Protocol	62
5.1 Mecanismes de seguiment	62
5.2 Mecanismes d'avaluació	63
Bibliografia	64
Annexos	66
Annex 1. Model denúncia interna	66
Annex 2. Llistat d'entitats i professionals	67
Annex 3. Altres protocols a tenir en compte	68

Presentació

L'any 2022 vam decidir iniciar l'elaboració del document que teniu entre mans. Un protocol contra les violències masclistes de Sostre Cívic, que ens ajudés a entendre millor què son les violències masclistes, que ens permetés identificar com està la cooperativa en aquest sentit, i que ens oferís eines per a l'abordatge de casos quan aquests apareguin.

Hem tingut espais formatius, sessions de diagnosi i moltes tardes de treball del grup motor encarregat de crear aquest document. Tot aquest any ens ha servit per conèixer millor el fenomen i, sobretot, per ser conscients que a Sostre Cívic també es donen situacions on el masclisme és present en diferents formes.

Aquest any de treball i la diagnosi realitzada ens ha permès elaborar un protocol ambiciós i amb moltes eines que ens han d'ajudar a combatre aquestes situacions. Diem que és ambiciós, perquè té abast d'aplicació per tota la cooperativa. Això vol dir que s'aplicarà a totes les tipologies de sòcies (expectants, usuàries i de treball) i a tot l'equip laboral de la cooperativa. Tindrà el focus en la **prevenció, la detecció i l'abordatge dels casos de violències masclistes que es donin en tot el nostre entorn cooperatiu.**

A banda de la diagnosi, el protocol incorpora accions de prevenció i d'acció per a l'abordatge de casos. S'ha redactat gràcies a un procés participatiu facilitat per la cooperativa l'Esberla, i consistent en 8 sessions de treball realitzades entre els mesos de novembre i febrer del 2023, on hi han participat sòcies de totes les tipologies, projectes diversos de la cooperativa i equip laboral. També ha estat possible gràcies al treball realitzat pel grup motor, format per dues sòcies usuàries, dues expectants, i dues treballadores: gràcies a totes sis per fer-ho possible.

Volem fer de Sostre Cívic una cooperativa compromesa amb l'eradicació de les violències masclistes i LGBTIQ-fòbiques, i comptem amb tots i totes vosaltres per fer-ho.

Consell Rector de Sostre Cívic

30 de juny del 2023

BLOC 1: Contextualització

1. Introducció

1.1 Què és un Protocol i per què la necessitat de tenir-lo?

Un protocol és una eina que recull un seguit d'acords i compromisos per donar resposta a les diverses situacions i formes de violència masclista i LGBTIfòbica que es poden donar en un àmbit concret. Es tracta d'un document formal que han de conèixer totes les persones que formen part dels àmbits d'aplicació. En aquest cas, d'una cooperativa d'habitatge amb el seu equip tècnic, sòcies usuàries dels habitatges i sòcies expectants.

Els protocols van més enllà de l'abordatge de les violències quan aquestes es produeixen. L'elaboració del mateix protocol comporta l'oportunitat d'abordar les diverses manifestacions de les violències amb profunditat i generen un procés de transformació interna, promovent la creació d'espais de reflexió i debat entorn aquestes violències de manera àmplia i posant al centre la necessitat de la prevenció com a peça clau per evitar que es produeixin.

1.2 Què volem abordar?

Quan parlem de violència, l'entendem com a qualsevol actuació (també inclou la no-acció) per part d'una persona, col·lectiu o institució que resulta en un dany físic, sexual o psicològic, en la coacció o privació arbitrària de llibertat, o en una situació de desigualtat i/o discriminació contra una persona i/o col·lectiu.

En concret, per violències masclistes i LGBTIQ-fòbiques (en plural, perquè presenten moltes formes) entenem aquelles violències que tenen el seu origen en "el gènere" en tant que clau de volta d'un sistema social, cultural, polític i econòmic anomenat cis-hetero-patriarcat que és discriminatori, desigual i violent vers les dones i subjectes amb identitats de gènere i opcions sexuals no normatives. Aquesta definició, impulsada pels moviments feministes i inclosa el 2004 a la Llei Orgànica d'Igualtat, entén, per tant, que aquestes violències són un problema social i necessiten respostes socials.

Per entendre perquè es donen aquestes violències ens és molt útil comprendre que s'estructuren i sustenten sobre tres àmbits interrelacionats i, sense els quals, la resta no serien possibles:

- **L'àmbit de la violència directa:** la que fa referència a les relacions socials directes, la que exerceix un subjecte sobre un altre subjecte. Pot ser física, psicològica, sexual, econòmica, i anar des de les bromes i insults fins a privacions, violència física, vexacions, violacions...
- **L'àmbit de la violència simbòlica o cultural:** la que fa referència a les creences socials, les normes no escrites, els noms, les categories, els valors, els prejudicis...
- **L'àmbit de la violència estructural:** la que fa referència a l'exercida per l'estructura social, econòmica, organitzativa, institucional... la trobem en les lleis, en les institucions, en el sistema jurídic i policial, en els pressupostos i la distribució de recursos, etc.

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

Així doncs, en aquest document parlem de **violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques** en plural, perquè apostem per entendre i abordar aquest fenomen en la seva complexitat i no només quedar-nos amb la part més visible o directa. Per abordar les qüestions sovint més invisibles, parlem també de **masclismes i LGTBIQ-fòbies quotidianes** quan una persona reproduïx accions que conformen aquesta base més simbòlica i cultural, però de manera directa cap a una persona o grup de persones afectant el seu dia a dia. Una repetició

d'aquestes dinàmiques pot acabar generant un entorn hostil cap a les dones i persones LGBTIQ+. Per tant, cal prevenir i abordar els masclismes i les LGBTIQ-fòbies amb mecanismes diferenciats, però de manera integral amb la prevenció i l'abordatge de les violències masclistes i LGBTIQ-fòbiques més directes.

1.3 Des de quina mirada?

Aquest protocol s'aborda des d'una doble mirada que pretén tenir en compte la perspectiva feminista i la mirada restaurativa en la prevenció, detecció i abordatge.

Per una banda, la **perspectiva feminista defensa una visió àmplia i polièdrica de les violències**. Les emmarca en un sistema social, cultural, polític i econòmic cisheteropatriarcal que genera relacions i dinàmiques de poder. Així doncs, com s'ha dit, també aborda les qüestions més invisibles i subtils.

El marc teòric del feminisme preveu l'existència d'aquestes violències com a mecanisme de control cap a les dones i persones LGBTIQ+ i la reproducció del sistema cisheteropatriarcal. En conseqüència, enlloc de negar-les o naturalitzar-les, la perspectiva feminista ens ajuda a mirar-les de cara per fer-hi front.

A la vegada, el feminisme té una perspectiva interseccional vers les violències. Té en compte que les relacions de poder estructurals no es donen només entre homes i dones sinó que també es troben condicionades per la classe social, l'edat, la raça, l'origen, les capacitats i les preferències sexuals, entre d'altres. En aquest protocol s'aborden amb profunditat l'eix del gènere, la identitat de gènere i les preferències sexuals i es tenen en compte algunes necessitats especials per raó d'edat. Tanmateix, cal tenir en compte les limitacions vers els altres eixos que poden ser abordats en un marc específic en un futur.

La **mirada restaurativa en l'abordatge** permet anar més enllà de les sancions cap a la persona que agredeix per posar les necessitats de la persona agredida i de la comunitat al centre. S'acompanya i es creu en tot moment a la persona agredida. Es posa atenció a la presa de responsabilitats de la persona agressora, però també de tota l'organització en tant que ambient on s'han donat les violències o masclismes i LGBTIQ-fòbies quotidians.

Així doncs, des de l'abordatge restauratiu es busca la participació de totes les persones afectades i implicades quan es dona un cas d'assetjament, per tal d'abordar col·lectivament els danys, necessitats i obligacions. A la vegada, es plantegen mesures més enllà de les punitives i sancionadores (sense obviar que aquests en certs casos són necessàries)

2. Objectius

Els objectius que guien el desenvolupament del Protocol son els següents:

1. Fer de Sostre Cívic una cooperativa compromesa amb l'erradicació de les violències masclistes i LGBTIQ-fòbiques
2. Garantir que els projectes d'habitatge cooperatiu i l'entorn laboral i cooperatiu de Sostre Cívic siguin un espai segur per a dones i persones LGBTIQ+
3. Informar, formar i sensibilitzar sobre les violències masclistes i LGBTIQ-fòbiques i l'eina del Protocol a totes les persones sòcies de Sostre Cívic
4. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
5. Dotar-se d'un mecanisme per treballar els masclismes i LGBTIQ-fòbies quotidianes de manera més propera i aterrada a les necessitats dels projectes
6. Donar un impuls a les comissions de cures i convivència dels projectes d'habitatge cooperatiu especialment pel que fa al compromís amb el protocol i el coneixement de les seves especificitats
7. Enxarxar a les dones i persones LGBTIQ+ sòcies de Sostre Cívic i a totes les persones que vulguin implicar-se activament en l'eradicació de les violències masclistes i LGBTIQ-fòbiques
8. Dotar-se d'òrgans que garanteixin un seguiment i avaluació del Protocol i la seva adaptació a les situacions que s'identifiquin

3. Marc legal

A Catalunya, en els darrers 15 anys, s'ha donat un increment i desenvolupament de mesures prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i identitat de gènere a la vegada que s'ha generat un marc normatiu de referència amb l'objectiu d'erradicar aquest tipus de conductes i discriminacions.

A continuació, recollim les principals consideracions entorn aquest marc legal vigent a escala estatal, autonòmica i comunitària.

3.1 Àmbit estatal

La llei de referència enfront les violències masclistes en l'àmbit estatal, és la **Llei Orgànica 1/2004, de 28 de març, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**. Un límit important d'aquesta normativa recau en el fet que acaba reduint les violències a aquelles que es donen en l'àmbit de la parella, i deixa fora una multiplicitat de violències que es poden donar en altres àmbits com és el comunitari.

En l'actualitat, el congrés espanyol ha aprovat la **Llei de garantia integral de Llibertat Sexual**, coneguda com la Llei del "Només sí és sí". Aquesta normativa té l'objectiu de lluitar contra les violències sexuals contra dones i infants des de nombrosos àmbits –sanitari, policíac, judicial, educatiu, laboral...–, entenent-les com un problema social, i no pas individual. Les majors aportacions d'aquesta llei és que elimina la diferència entre abús i agressió sexual i estableix una definició del consentiment en positiu. Un altre aspecte important, és que contempla una atenció integral per a les víctimes d'agressions sexuals (serveis que fins ara estaven relegats a les víctimes de violència de gènere en la parella). Així doncs, qualsevol dona que pateixi una agressió sexual tindrà dret a rebre suport psicològic, jurídic, acompanyament a nivell social, econòmic, etc. sense la necessitat d'haver interposat una denúncia judicial.

Cal també nombrar la **Llei Orgànica 8/2021, del 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència enfront la violència**, coneguda com la "Llei Rhodes". Aquesta llei

remarca que tant la ciutadania com professionals tenen el deure de denunciar i informar quan són coneixedores d'alguna situació de maltractament o violència a menors d'edat.

Pel que fa a l'àmbit laboral, la **Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** estableix, per una banda, l'obligatorietat d'adoptar mesures “dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes” (art. 45.1.) i, per altra, l'adopció de mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina:

“Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació” (art. 48).

A més, la llei dóna una definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, establint que es consideraran discriminatòries en qualsevol cas (art.7) i determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones, relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueixen una discriminació directa per raó de sexe.

3.2 Àmbit autonòmic

El reconeixement al dret a viure una vida lliure de discriminacions i violències està recollit en diversos textos de l'ordenament jurídic català.

Ja a l'any 2006, l'**Estatut d'Autonomia de Catalunya**, recull en el seu article 15 el “dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal” (art.15).

Amb l'aprovació al 2008 de la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**, es menciona i reconeix per primera vegada l'assetjament sexual i per raó de sexe com dues tipologies de violència que es poden donar en l'àmbit laboral i

s'estableixen una sèrie d'accions encaminades a la sensibilització, formació i procediments d'actuació en aquest àmbit (articles del 27 al 29). En concret, l'article 29 estableix que:

“Les bases reguladores de les subvencions que tinguin com a beneficiàries empreses amb una plantilla igual o superior a vint-i-cinc persones han d'incloure l'obligació, amb l'acord dels agents socials, d'indicar els mitjans que utilitzen per a prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, i intervenir-hi, en llurs centres de treball. La manca d'utilització o la utilització indeguda dels mitjans a què fa referència l'apartat 1 constitueixen una causa de no-concessió o, si escau, de revocació de la subvenció” (art.29)

L'any 2015 s'aprova, per unanimitat, al Parlament de Catalunya, la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. En l'àmbit laboral, la llei obliga les organitzacions empresarials a establir mecanismes que permetin donar resposta a denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, així com a complir el protocol intern per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament.

Per últim, pel que fa a la prevenció i abordatge de l'assetjament per raó d'identitat o expressió de gènere i preferència sexual, Catalunya compta des del 2014 amb la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**. La llei recull mesures per integrar el dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI en els llocs de treball a través de l'adopció de mesures preventives com seria formació específica en relació a les discriminacions que poden patir persones del col·lectiu LGTBIQ+ a personal d'inspecció de treball, de prevenció de riscos laborals així com a la representació legal de les persones treballadores i, per altra banda, mesures sancionadores:

“Qualsevol discriminació o assetjament per l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere en l'àmbit laboral (selecció i promoció de personal, desenvolupament de les tasques, etc.) és una infracció i ha de ser investigada i, si cal, sancionada, d'acord amb la legislació laboral.”

4. Marc conceptual: les violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques

Són moltes les definicions que s'han fet sobre el concepte de “**violència masclista**” i també són moltes les formes en què s'ha anat anomenant aquest fenomen (violència domèstica, violència contra les dones, violència de gènere...). Si tenim en compte el marc legal, la llei catalana 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista en fa la següent definició:

“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, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.”

És important destacar que aquesta llei reconeix el caràcter específic i diferenciat d'aquesta violència i també la necessitat d'aprofundir en els drets de les dones per a incloure les necessitats que tenen en l'espai social. A més, suposa també tota una “declaració de principis” l'ús del concepte “masclista” defensant que “el masclisme és el concepte que de forma més general defineix les conductes de domini, control i abús de poder sobre les dones i que alhora, ha imposat un model de masculinitat que encara és valorat per una part de la societat com a superior” (preàmbul, p. 1-13 Llei 5/2008).

Podem dir que les **violències masclistes** són totes aquelles expressions i tipus de violències que tenen el seu origen en un sistema masclista i patriarcal que divideix el món en homes i dones, té una visió estereotipada dels gèneres i reproduïx unes relacions de poder. Poden ser més visibles o menys i es donen per mitjans físics, psicològics i econòmics. Es produeixen en diferents àmbits: parella, familiar, institucional, comunitari, laboral i com ja hem comentat prèviament, poden ser directes, simbòliques/culturals i estructurals. Per les seves dimensions estructurals i culturals (explicades a l'inici del present document), les

causes, les conseqüències i mesures, han d'implicar al conjunt de la societat i no únicament els individus directament afectats.

Pel que fa a les **LGTBIQ-fòbies**, les entenem com totes aquelles violències basades en els prejudicis social i culturalment construïts i interioritzats a través de la socialització contra totes aquelles persones que s'escapen de la cis-hetero-norma. Les violències LGTBIQ-fòbiques, igual que les masclistes, tenen per objectiu mantenir l'estatus quo del gènere i, per tant, es dirigeixen contra totes aquelles persones els comportaments, actituds, corporalitats o aparences de les quals excedeixin o superin el que s'espera tradicionalment d'un home o una dona, incloent el desig sexual.

Al tractar-se d'una hostilitat apresada mitjançant la socialització, la bona notícia és que pot ser desapresada i eradicada, però per això cal fer un treball important en tots els àmbits de la societat, també en el laboral, i en els tres pilars en els que se sustenten les violències: individual-relacional, estructural i cultural.

4.1 Àmbits i tipologies de violències

Així doncs, com veiem, aquestes violències es reproduïxen en diferents espais de la nostra vida i poden tenir diferents formes. Si tenim en compte la llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, aquesta en el seu article 4, contempla els diferents àmbits on es pot manifestar aquesta violència. Tenint les característiques de Sostre Cívic i dels projectes i persones que la conformen, els àmbits que majoritàriament contempla el Protocol són:

Violència en l'àmbit de la parella	Consisteix en la violència física, psicològica, digital, sexual o econòmica exercida contra una dona i perpetrada per l'home que n'és o n'ha estat el cònjuge o per la persona que hi té o hi ha tingut relacions similars d'afectivitat.
Violència en l'àmbit familiar	Consisteix en la violència física, digital, sexual, psicològica o econòmica exercida contra les dones i els menors d'edat en el si de la família i perpetrada per membres de la mateixa família o per membres del nucli de convivència, en el marc de les relacions

	afectives i dels lligams de l'entorn familiar. Inclou els matrimonis forçats. No inclou la violència exercida en l'àmbit de la parella.
Violència en l'àmbit laboral	Consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina.
Violència en l'àmbit social o comunitari	Violència que comprèn les manifestacions següents: agressions sexuals; assetjament sexual; tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual i amb altres finalitats amb dimensió de gènere; mutilació genital femenina o risc de patir-ne; violència derivada de conflictes armats; violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones; feminicidis; agressions per raó de gènere; vexacions, tractes degradants, amenaces i coaccions en l'espai públic; restriccions o privacions de llibertat a les dones; represàlies pels discursos i expressions individuals i col·lectius de les dones. Son les violències que podem trobar també en els entorns comunitaris dels nostres projectes d'habitatge cooperatiu.

Pel que fa a les tipologies o formes de violències, basant-nos en les que recull la llei 17/2020 (art. 4), les que més considerem que es poden donar dins de Sostre Cívic, són les següents:

Violència física	Comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una dona o d'una persona LGTBIQ+, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.
Violència psicològica	Comprèn tota conducta o omisió que produeix en una dona o persona LGTBIQ+, una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, menysteniment, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat. La violència masclista també es pot dur a terme amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra l'entorn afectiu de la dona, especialment els fills i filles o altres familiars que hi convisquin o hi tinguin una relació directa.

Violència ambiental	Es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre béns i propietats de la dona o persona LGTBIQ+, amb valor econòmic o sentimental, o sobre els animals amb els quals té un vincle d'afecte, amb la finalitat d'afligir-la o de crear un entorn intimidatori.
Violència sexual	<p>Per aquest concepte, recollim la definició que en fa la nova Llei estatal de garanti integral de la llibertat sexual, que defineix “agressió sexual” com: “Els actes de contingut sexual que es realitzin emprant violència, intimidació o abús d'una situació de superioritat o de vulnerabilitat de la víctima, així com els que s'executin sobre persones que es trobin privades de sentit o de la situació mental del qual s'abusés i els que es realitzin quan la víctima tingui anul·lada per qualsevol causa la seva voluntat.”</p> <p>En aquest sentit, és important també definir el concepte de consentiment, que, a diferència de quan s'havia de demostrar que no es volia tenir la relació sexual, la nova Llei entén que es dona “quan s'ha manifestat lliurement mitjançant actes que, en atenció a les circumstàncies del cas, expressin de manera clara la voluntat de la persona”</p>
Violència econòmica	Consisteix en la privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una dona i, si escau, de llurs fills o filles, en l'impagament reiterat i injustificat de pensions alimentàries estipulades en cas de separació o divorci, en el fet d'obstaculitzar la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella i en l'apropiació il·legítima de béns de la dona.
Violència digital	Consisteix en els actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.

Violència de segon ordre	Consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista.
Violència vicària	Consisteix en qualsevol tipus de violència exercida contra els fills i filles amb la finalitat de provocar dany psicològic a la mare.

Per últim, considerem també important nombrar aquelles violències dirigides cap a grups vulnerables com són els menors d'edat (infants i adolescents) i la gent gran. Per aquest motiu, el protocol també recull i reconeix les següents violències:

Violència contra infants i adolescents	Tota acció, omissió o tracte negligent que priva a les persones menors d'edat dels seus drets i benestar, que amenaça o interfereix el seu ordenat desenvolupament físic, psíquic o social, amb independència de la seva forma i mitjà de comissió, inclosa la realitzada a través de les tecnologies de la informació i la comunicació, especialment la violència digital (llei orgànica 8/2021, art.1).
Abús sexual infantil	Aquesta violències té a veure amb abusos perpetrats d'adults sobre menors d'edat. Save the Children (2017) en fa la següent definició: "L'abús sexual és una manipulació de nens, nenes i adolescents, els seus sentiments, febleses o necessitats, basada en una desigualtat de poder. Té per objecte una part íntima i altament sensible de les persones, la seva sexualitat, en un moment en què s'estan desenvolupant i en el qual encara no es tenen les capacitats necessàries per entendre les implicacions d'allò que està passant.
Maltractament a la gent gran	En la Declaració d'Almeria (1995) es defineix aquesta violència com "tot acte o omissió sofert per una persona gran que vulneri la integritat física, psíquica, sexual o econòmica, el principi d'autonomia o un dret fonamental de l'individu que percep o constata objectivament amb independència de la intencionalitat i del medi on té lloc: família, comunitat o institucions". Aquest maltractament pot ser: físic, psicològic o emocional, sexual, econòmic o explotació financera, per negligència, per abandó i per vulneració de drets.

4.2 Les violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques en l'àmbit laboral

La llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, defineix el concepte de violència en l'àmbit laboral com:

“la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina”

Centrant-nos en les definicions i tipologies de violències masclistes en l'àmbit laboral, la llei catalana 7/2020, recull les següents tipologies i definicions:

ASSETJAMENT SEXUAL	
<i>“Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest”.</i>	
Conductes verbals	<ul style="list-style-type: none">➤ 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 d'una persona➤ Parlar sobre les pròpies habilitats/capacitats sexuals➤ Oferir/fer pressió per concretar cites o trobades sexuals➤ Demandes de favors sexuals
Conductes no verbals	<ul style="list-style-type: none">➤ Mirades lascives al cos➤ Gestos obscens➤ Ús d'imatges, fotografies, gràfics, vinyetes, etc. de contingut sexualment explícit➤ Cartes, notes, missatges instantanis o de correu

	electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu
Comportament físic	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apropament físic excessiu ➤ Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona, de manera innecessària ➤ Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats) ➤ Tocar intencionadament les parts sexuals del cos

ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

“Qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d’atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d’ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.”

Conductes discriminatòries per raó de gènere*	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formes ofensives d’adreçar-se a una persona ➤ Tenir actituds condescendents o paternalistes ➤ Ridiculitzar, menysprear les capacitats, les habilitats i el seu potencial intel·lectual ➤ Ignorar aportacions, comentaris o accions, excloure la persona o no prendre-la seriosament ➤ Fer comentaris sexistes ➤ Menysprear la feina feta per dones ➤ Ridiculitzar les persones que fan tasques que tradicionalment s’han associat a l’altre sexe
--	--

*Aquestes conductes es consideraran assetjament quan es donin de forma reiterada.

DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT

“Tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball”.

Conductes discriminatòries per embaràs o maternitat

- Fer bromes o comentaris insultants sobre l'embaràs i sobre si la persona haurà d'agafar la baixa
- Assignar a la dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional que tenia abans d'aquesta circumstància
- Denegar a una dona embarassada o mare d'un nadó permisos als quals té dret
- No contractar o no renovar el contracte a una dona per l'embaràs (potencial o real)
- Frenar el desenvolupament professional d'una dona pel fet d'estar embarassada o de tenir criatures petites (denegar una promoció)

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

ASSETJAMENT PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE

“Qualsevol comportament basat en la identitat de gènere d’una persona que tingui la finalitat o provoqui l’efecte d’atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest”.

Conductes discriminatòries per raó d’identitat de gènere

- Fer comentaris o gestos ofensius de manera reiterada a una persona per la seva identitat de gènere
- No respectar el nom sentit d’una persona
- Ignorar la identitat de gènere d’una persona
- No utilitzar els pronoms pels quals una persona demana ser interpel·lada
- Burlar-se d’una persona que expressa el seu gènere d’una manera diversa o no binària
- Preguntar reiteradament el gènere a una persona no binària
- Utilitzar llenguatge LGTBIQ-fòbic

ASSETJAMENT PER RAÓ DE PREFERÈNCIA SEXUAL

“Qualsevol comportament basat en l’orientació sexual d’una persona que tingui la finalitat o provoqui l’efecte d’atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest”.

Conductes discriminatòries per raó de preferència sexual

- Fer comentaris o gestos ofensius de manera reiterada respecte l’orientació sexual d’una persona treballadora o la seva parella
- Insultar una persona basant-se en la seva orientació sexual
- Discriminar un company/a per la seva orientació sexual
- Dirigir-se a una persona gai, lesbiana, bisexual o asexual de manera ofensiva
- Ignorar les aportacions d’un company o companya degut a la seva orientació sexual
- Utilitzar llenguatge LGTBIQ-fòbic

ASSETJAMENT PER RAÓ D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE

“Qualsevol comportament basat en l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest”.

**Conductes
discriminatòries
per raó d'expressió de
gènere**

- Burlar-se d'una persona amb una expressió de gènere no normativa
- Agredir/insultar a un home amb una expressió de gènere molt femenina
- Agredir/insultar una dona amb una expressió de gènere molt masculina

4.3 Violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques quotidianes

Sent conscients que volem abordar les violències masclistes de forma àmplia i no quedar-nos en aquelles expressions més directes i visibles, proposem la següent taula amb alguns exemples de micromasclismes que es poden donar en l'àmbit laboral i que també es tindran en compte a l'hora de presentar el circuit d'actuació.

VIOLÈNCIES QUOTIDIANES O MASCLISMES SUBTILS

Les violències quotidianes, també conegudes com micromasclismes, són les pràctiques de la violència masclista en la vida quotidiana, són formes subtils i quotidianes de discriminació cap a un grup oprimint que generen un dany insidiós i acumulatiu. El prefix "micro" no fa referència a la dimensió o a la gravetat de la violència, sinó a la seva normalització en l'entorn social, que els han convertit en invisibles i invisibilitzades, d'aquí la seva "perillositat". Són comportaments de control i domini de baixa intensitat que s'executen amb o sense consciència de fer-ho però que es donen en un context d'opressió i estan connectades a privilegis i a una opressió contextual. És important entendre que són agressions, en tant que es realitzen sense acord o consentiment.

Alguns exemples de masclismes subtils

- **Ocupació de l'espai:** ocupació tant física (postura física, obertura de cames, estar al cap de la taula, etc.) com simbòlica (to de veu alt, etc.) de l'espai laboral.
- **Bropropriating:** apropiació i explotació com a pròpia d'una idea o del treball d'una dona per part d'un home, que s'emporta tot el mèrit.
- **Monopolització de la paraula:** intervencions constants, aclaparant el debat i sense donar espai a altres participacions.
- **Maninterrupting:** interrupcions constants i innecessàries per part d'homes quan una dona està parlant.
- **Mansplaining:** acció i efecte d'un home que explica a una dona alguna cosa que probablement ella ja sap, i que potser coneix millor que no pas el seu interlocutor. En general es tracta de narratives paternalistes, condescendents i esbiaixades cognitivament des d'una mirada masculina.
- **Autojustificació i no responsabilitzar-se:** no reconeixement i justificació per part d'alguns homes quan se'ls assenyala alguna conducta masclista i no responsabilitzar-se quan hi ha un compromís (fer-se la

víctima enlloc d'assumir i responsabilitzar-se dels seus actes).

- **No tenir cura de l'espai i les persones:** no assumir tasques reproductives i de cura i esperar (de forma conscient o inconscient) que seran les dones qui ho faran.
- **Apel·lació a la lògica masculina:** invalidació de les emocions apel·lant a la raó.
- **Valoració diferenciada del treball i tasca segons identitat de gènere (en base a reforçar la divisió sexual del treball):** implicaria posar més en valor tasques productives que les reproductives a dins de l'entitat; o a igualtat de tasca valorar més quan la realitza un home que una dona (p.ex. valorar més a un home quan fa una tasca reproductiva que quan ho fa una dona); o majors expectatives de productivitat en una dona que en un home que estiguin en igualtat de rol; o valorar més les hores de treball extra quan les realitzen els homes.

BLOC 2: Diagnosi

1. Resultats de la diagnosi

Per tal d'elaborar un Protocol aterrat a les realitats de Sostre Cívica s'ha dut a terme una diagnosi oberta a la participació de les diferents tipologies de sòcies. Per a fer-la s'han realitzat tres grups de discussió: un amb la participació de les dones i persones LGBTIQ+ de l'equip tècnic i dos grups oberts a la participació de dones i persones LGBTIQ+ dels col·lectius de sòcies usuàries i expectants en format presencial i online. Aquest treball ha permès identificar com els masclismes i LGBTIQ-fòbies quotidians son presents en el dia a dia de les activitats de Sostre Cívica: una primera presa de consciència que es plasma en aquest document com a eina per a abordar-los i superar-los progressivament.

1.1 Equip tècnic

Estructura de l'equip

En el moment de redacció del protocol l'equip tècnic de Sostre Cívica està format per 7 homes i 9 dones que es distribueixen de manera desigual en els rangs de l'organització. Durant l'etapa d'elaboració d'aquest protocol l'estructura tècnica s'ha modificat, garantint la presència de dones en els càrrecs de responsabilitat. No obstant això, s'identifiquen masclismes subtils per part d'alguns homes i sensació d'inferioritat per part d'algunes dones.

Valors hegemònics

Els valors hegemònics son el conjunt de valors amb què l'organització s'identifica i allò amb el que no s'identifica. Significats, maneres d'entendre, viure i veure els esdeveniments i activitats de l'entitat. Els valors de l'entitat majoritàriament facin referència a qüestions que històricament s'han atribuït al món masculí (estar sempre preparat, poder amb tot...). A Sostre Cívica es valoren més positivament els ritmes de treball molt frenètics, estressants i enfocats al productivisme. Com que es valoren els tarannàs masculinitzats les dones amb rang alt es veuen obligades a reproduir aquestes actituds i les que no ho fan es senten més insegures.

A la vegada, això dificulta trobar espais per gestionar els conflictes i malestars quotidians. Aquests espais son un espai primordial per la prevenció de l'escalada de violències masclistes i LGBTIQ-fòbiques. Degut a la seva manca de formalitat son les dones les que majoritàriament tendeixen a responsabilitzar-se de la resolució de conflictes provocant sobrecàrrega i malestar.

Dinàmiques relacionals

Les actituds d'alguns homes a les reunions, com les interrupcions o intervenir amb agressivitat i repetitivitat, dificulten que les dones intervinguin en la mateixa mesura i, per tant, tinguin un paper principal en la presa de decisions de l'organització.

“Quan son equips d'homes es retroalimenten i costa que les dones intervinguin i es posen en un rol més secundari, has de treure una energia super extra, les dones adopten maneres de fer de cridar, etc per ser escoltades” (dona grup discussió)

Les dones identifiquen que s'ignoren comentaris de les dones de rang més baix i aquestes tenen una sensació de menyspreu de les seves capacitats. No obstant això, es produeixen situacions d'apropiació d'idees d'aquestes dones que, quan s'exposen en veu dels homes, son més escoltades. Així doncs, es dona un biaix de gènere en la validació d'idees que reforça les relacions de poder i els masclismes subtils.

Drets de conciliació i embaràs

S'identifica que manca consciència i sensibilització sobre el temps i les casuístiques derivades de la conciliació familiar i laboral i, específicament, sobre el procés i implicacions de l'embaràs.

Per una banda, es percep no hi ha uns límits clars de desconexió digital i laboral que permetin una conciliació real. Per altra banda, manca sensibilització en bones pràctiques per generar un espai laboral còmode per a les persones embarassades.

Masclismes subtils amb altres grups

Quan l'equip tècnic es relaciona amb altres agents presents a l'obra també es reproduïxen

masclismes subtils que normalitzen les desigualtats de gènere a l'organització. Es donen dinàmiques de comunicació agressives que porten a les dones a haver-se de masculinitzar per a ser escoltades en la mateixa mesura que els homes.

De la mateixa manera es donen situacions desagradables per a algunes dones de l'equip tècnic en la relació amb alguns homes dels grups d'habitatge. Les dones perceben que es valida més a qui té una actitud més agressiva i que hi ha incomoditat per part d'alguns homes quan s'utilitza el femení genèric.

1.2 Usuàries i expectants

Detecció de violències

En el cas de les convivents es van detectar situacions de violència masclista que han tingut un impacte comunitari important que van motivar a l'elaboració d'aquest protocol. Hi ha consciència que hi poden haver violències masclistes entre parelles i famílies convivents i la dificultat d'afrontar-ho de manera comunitària des d'una mirada feminista i restaurativa.

Per altra banda, es detecta que cal tenir en compte tots els agents que tenen presència als habitatges, ja que s'identifica una situació violenta que una dona convivent va viure per part d'un operari.

Pel que fa a comentaris i actituds es detecten agressions verbals a través dels grups de missatgeria com alguns comentaris i bromes masclistes.

Pel que fa a les violències LGBTIQ-fòbiques s'identifica que a una de les persones convivents no binària i a una persona trans no se'ls va respectar el seu pronom sentit.

Els espais d'oci que s'organitzen als habitatges són espais susceptibles on es poden haver donat agressions i que cal tenir especialment en compte al protocol.

Finalment, també es contempla que a l'entorn de l'habitatge, als seus carrers, s'observen violències masclistes entre veïnes que impacten en el benestar del grup. En aquests casos, al no tractar-se de persones convivents es busca el suport dels serveis del barri i del moviment feminista.

En el cas de les expectants no es detecten casos de violència masclista ni LGBTIQ-fòbica, però detecten la necessitat d'un protocol que serveixi com a paraigües per detectar les possibles situacions i consensuar com s'aborden.

Masclismes subtils dinàmiques relacionals

Els masclismes subtils son presents a les dinàmiques relacionals d'algunes de les convivents. En aquest aspecte s'identifica una gran diversitat de situacions i de sensibilització en funció del projecte. Si bé alguns projectes ho tenen més treballat, en altres les veus predominants son masculines amb discursos sentenciadors, talls de paraula, etc. Encara que els homes es visibilitzen més en la presa de decisions hi ha la percepció que en tots els projectes les dones assumeixen més responsabilitats i s'impliquen més.

Algunes persones LGBTIQ+ identifiquen que es tendeix a la presumpció de l'heteronorma i que, especialment les qüestions relacionades amb la diversitat de gènere, son difícils de parlar obertament.

En el cas de les expectants també es donen dinàmiques molt diferenciades en funció dels grup-llavor. De la mateixa manera que en les convivents les dones participants d'habitatges i grups on no es donen aquestes dinàmiques es mostren sorpreses quan les companyes detecten i exposen aquestes situacions. Les dinàmiques diferenciades estan condicionades, sobretot, pel grau de sensibilització i familiaritat amb el feminisme. En aquells grups on hi ha un baix grau de sensibilització i l'ambient està molt masculinitzat parlen majoritàriament els homes, a vegades amb prepotència cap a les dones, es donen menysteniments i manipulacions dels homes cap a les dones i algunes dones minimitzen les actituds masclistes d'aquests homes. S'identifica un clar biaix generacional en aquest sentit.

De la mateixa manera que en l'equip tècnic, les dones usuàries i expectants identifiquen que si adopten dinàmiques masculinitzades son més escoltades en els espais de presa de decisions.

Valors hegemònics

El feminisme no és un valor arrelat de la mateixa manera a tots els grups convivents i expectants. Tampoc la resolució de conflictes des de l'ètica de la cura i les dinàmiques de facilitació de grups. S'identifica, en aquest sentit, un qüestionament per part d'alguns homes a les comissions no orientades a l'acció. Allò que té a veure amb la raó està més ben valorat que el que té a veure amb les emocions.

Poca cultura en l'abordatge de les emocions, conflictes i malestars

Seguint aquesta lògica, en alguns grups és difícil posar sobre la taula les emocions, conflictes i malestars. Des de la mirada restaurativa que adopta aquest protocol i de cara a la prevenció de violències masclistes i LGBTIQ-fòbiques es tracta d'una qüestió a treballar per anar adoptant progressivament una cultura en l'abordatge de les emocions i malestars.

Les comissions de cures estan majoritàriament feminitzades a tots els grups i en alguns les seves participants se senten qüestionades. Mentre que els homes tendeixen a minimitzar els conflictes les dones identifiquen que no hi ha espais segurs on abordar-los.

No obstant això, en alguns projectes s'han fet formacions de comunicació no violenta i s'han utilitzat dinàmiques de facilitació de grups amb professionals d'aquest àmbit per tal d'abordar i resoldre conflictes.

Repartiment desigual de les tasques

Com ja s'ha dit, seguint els estereotips de la divisió sexual del treball les dones tenen més presència en les comissions de cures i els homes a les comissions de caràcter tècnic tant dels habitatges en funcionament com en els grups llavor.

A la vegada, en la convivència quotidiana les dones es mostren més compromeses en les tasques de neteja dels espais col·lectius. També, en general, estan més presents en els espais de participació, l'organització d'actes, la dinamització de les relacions i la resolució de conflictes.

En alguns grups s'han dut a terme algunes experiències per trencar amb aquests rols de gènere associats a les tasques com per exemple fomentar la incorporació d'homes a les comissions de cures.

BLOC 3: Prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGBTIQ-fòbiques

1. Àmbits d'aplicació

L'àmbit d'aplicació del Protocol és la cooperativa Sostre Cívic formada, amb dades actualitzades a 31 de maig del 2023, per: 1.247 sòcies, de les quals 777 s'identifiquen com a dones, 442 com a homes i 25 com a no binaries, 10 projectes d'habitatge en desenvolupament, 11 en convivència i 13 grups llavor en cerca de patrimoni.¹ Aquest protocol serà també adoptat per les cooperatives i altres persones jurídiques vinculades a Sostre Cívic SCCL a través dels acords necessaris dels seus òrgans socials.

El Protocol pot abordar denúncies i queixes per part de qualsevol sòcia de la cooperativa així com denúncies i queixes de persones externes de la cooperativa coneixedores del Protocol cap a una persona sòcia d'aquesta.

La diversitat de necessitats de les diferents tipologies de sòcies ens fa distingir dos àmbits d'aplicació: l'àmbit laboral i l'àmbit comunitari.

1.1 Àmbit laboral

El Protocol és aplicable a tots aquells casos derivats de relacions laborals a Sostre Cívic, que actualment compta amb un equip tècnic format per 7 homes i 11 dones i La Constructiva, formada per un equip tècnic de quatre homes. Tenint en compte que els límits de l'entorn laboral no estan delimitats ni pel lloc de treball físic ni per la jornada laboral o per la forma de vinculació amb la cooperativa, s'incorporen en aquesta relació laboral tots aquells vincles derivats de l'espai de treball a nivell intern i a nivell extern.

Els àmbits d'aplicació del Protocol no es determinen pel lloc físic, ni la jornada laboral ni el vincle amb Sostre Cívic. Qualsevol persona que per qüestions professionals estigui vinculada amb la cooperativa i pateixi una situació d'assetjament vinculada a l'exercici de la seva feina serà protegida pel present Protocol i s'actuarà en conseqüència.

En aquest sentit, el Protocol té aplicació en qualsevol espai en què les persones treballadores de Sostre Cívic estan desenvolupant la seva jornada professional i laboral.

¹ Dades del 2022

S'inclouen les mobilitats, les jornades formatives, els desplaçaments a d'altres municipis, les reunions, jornades i d'altres actes i esdeveniments de la cooperativa.

L'àmbit d'aplicació definit per Sostre Cívic a nivell laboral s'identifiquen els següents col·lectius humans:

Nivell intern (equip tècnic)

- Sòcies de treball
- Treballadores no sòcies de Sostre Cívic i de La Constructiva
- Persones en procés de formació (pràctiques)

Nivell extern

- Consell Rector
- Sòcies usuàries
- Sòcies expectants
- Empreses proveïdores
- Persones sol·licitants d'un lloc de treball
- Persones d'altres entitats que presten els seus serveis en els equipaments

I els següents espais:

- Espai Ecos (oficina)
- Obres (projectes en construcció)
- Projectes d'habitatge cooperatiu
- Plataformes online
- Xarxes socials

1.2 Àmbit comunitari

El Protocol també serà d'aplicabilitat a totes les persones que formen part de la cooperativa de Sostre Cívic. Per tant, tants els grups de convivents com els grups expectants també podran activar i fer ús del Protocol. Així, el Protocol té aplicació en qualsevol activitat que es doni dins els projectes: en la pròpia convivència, en els espais d'oci, en activitats extraescolars... es doni dins o fora dels projectes d'habitatge cooperatiu.

A nivell de les **sòcies usuàries** que formen part de grups que ja estan convivint, s'identifiquen els següent àmbits d'aplicació pel que fa al col·lectiu humà:

- Unitats de convivència (persones sòcies) que tenen un habitatge assignat
- Persones constants/freqüents amb qui es comparteixen espais (que no formen part de les assemblees ni dels acords)
- Parelles, famílies, amistats, col·lectius que venen puntualment
- Empreses de manteniment, proveïdores, etc.
- Persones externes que vinguin a impartir formacions, activitats

I pel que fa als espais:

- Els propis habitatges
- Espais comunitaris
- Espais d'oci (inauguracions, sortides, espais informals...)
- Plataformes online
- Xarxes socials

A nivell de les **sòcies expectants** s'identifiquen els següent àmbits d'aplicació pel que fa al col·lectiu humà:

- Persones expectants
- Consell Rector
- Grup Llavor (agrupacions de sòcies)

I pel que fa als espais:

- Espai Ecos
- Espais on es facin les assemblees
- Plataformes online
- Xarxes socials

2. Òrgans implicats

2.1 Comissió del Protocol

Per tal de garantir que les actuacions i accions contingudes en el present Protocol es portin a terme i hi hagi un seguiment i avaluació de les mateixes, és necessari crear una comissió permanent formada per un equip de persones sensibilitzades i formades en l'àmbit de les violències. Aquesta comissió serà l'encarregada del desenvolupament del present protocol, tot desplegant les mesures de prevenció i detecció que s'hi recullen i responsabilitzant-se de l'atenció quan arribi la comunicació d'un possible cas de violència.

CARACTERÍSTIQUES DE LA COMISSIÓ DEL PROTOCOL

- Sempre que sigui possible, la Comissió serà mixta, paritària, però haurà de tendir a representar la diversitat (diversitat sexual i de gènere, de raça, de classe...).
- La Comissió estarà integrada per sis persones:
 - **2 sòcies treballadores (amb unes hores remunerades setmanalment)**
 - **2 sòcies convivents**
 - **2 sòcies expectants**

Com a mínim una de les 6 persones haurà de formar part del Consell Rector i com a mínim una haurà de ser un home.
- El nomenament serà efectiu de 2 a 5 anys. Es procurarà una renovació i relleu gradual de les persones membres d'aquesta comissió i se'n revisarà la composició.
- Per tal de fer un correcte traspàs i relleu, caldrà anticipar-se amb:
 - Elaboració d'un informe anual amb recull d'indicadors, dades, i informació rellevant
 - Anar realitzant formació i capacitació constant
 - Donar espai i temps a fer un bon traspàs
- Les membres de la Comissió hauran d'estar sensibilitzades, formades i capacitades en l'acompanyament de violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques.
- La Comissió pot demanar assessorament a persones externes especialitzades en la matèria quan ho consideri necessari.
- La Comissió pot demanar suport i supervisió psicològica externa quan ho necessiti.
- Cal definir una persona suplent, per poder substituir les persones titulars de la Comissió en cas que algunes d'aquestes es trobi en situació d'indisposició o tingui una vinculació directa amb les persones afectades quan es doni un cas de violència.
- En cas que alguna de les persones que conformen la Comissió pugui ser susceptible d'haver comès una agressió, serà immediatament substituïda per la persona suplent i s'iniciarà un procés de recollida d'informació per esclarir els fets.

- La Comissió es reunirà trimestralment i les vegades que consideri oportunes per tal de realitzar les tasques assignades, donar resposta quan arribi la comunicació d'algun cas i avaluar i fer seguiment de l'aplicació del protocol.

FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DEL PROTOCOL

- Promocionar, desenvolupar i fer seguiment trimestral de les mesures de prevenció i detecció
- Rebre les comunicacions, queixes o consultes (revisar periòdicament el correu) i fer una primera acollida
- Identificar la gravetat del comportament comunicat i decidir el circuit (extern o per via interna: queixa o denúncia)
- Crear la Comissió del Cas quan s'activa el Protocol per denúncia interna
- Definir els mecanismes per garantir la confidencialitat
- Prendre les mesures corresponents per tal d'evitar altres casos de violència
- Mantenir un vincle i contacte permanent amb les referents del protocol de les diferents comissions de cures

La comissió del protocol es crearà en el moment d'aprovació del present protocol. La comissió la formaran les mateixes persones que han format part del grup motor per l'elaboració del protocol, ja que en coneixen les especificitats i mecanismes d'aplicació. La renovació d'aquests càrrecs es farà seguint el criteri establert en aquest document.

Els mesos següents a l'aprovació del protocol s'iniciarà un procés per nomenar una persona suplent, que substituirà una de les persones titulars en cas que sigui necessari.

2.2 Comissió del Cas

En cas de denúncia, la Comissió del Protocol crearà una Comissió del Cas, un grup específic per acompanyar el cas en qüestió. És important que les persones escollides no tinguin vincles o algun tipus d'implicació personal amb les persones afectades.

Persones que poden integrar la Comissió del Cas:

- 2 persones de la Comissió del Protocol
- 1 persona, sent ideal dues, referent del protocol de l'espai on s'hagi donat el cas de violència (definides a l'apartat 2.4).
- si cal, 1 persona professional externa per acompanyar el procés

Es pot donar l'opció a la persona agredida a que esculli **una persona de confiança** (preferiblement que formi part de Sostre Cívic) que li pugui donar suport i acompanyament durant tot el procés: acompanyant-la a les entrevistes amb la Comissió, sent persona de contacte i referència quan sigui necessari, etc.

FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DEL CAS

- Designar la persona referent del cas (haurà de ser alguna de les 2 persones de la Comissió del Protocol)
- Acompanyar, assessorar i donar suport a la persona agredida en tot el procés a través de l'escolta activa i la no victimització
- Proposar mesures cautelars durant la fase inicial per tal de protegir la persona agredida i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.)
- Portar a terme la fase de recollida d'informació (entrevista a l'agredida, entrevista a la persona denunciada, entrevista a possibles testimonis,...)
- Emetre un informe de conclusions amb la valoració del cas i la proposta de mesures a adoptar
- Comunicar les conclusions i mesures consensuades a la persona denunciada
- Comunicar les conclusions i mesures consensuades a la persona agredida i saber què li semblen
- Portar a terme mesures de seguiment i avaluació del cas

2.3 Persona referent del cas

En el moment en què es té coneixement d'una situació d'assetjament i una vegada creada la comissió del Cas, aquest serà l'encarregat de designar una persona referent del cas.

FUNCIONS DE LA PERSONA REFERENT

- Escoltar i rebre el relat de la persona afectada
- Entrevistar a la persona denunciada. En cas que sigui necessari, la persona referent pot

comptar amb el suport d'una segona persona per fer aquesta entrevista (per tal d'evitar desigualtats derivades del rang de poder que hi pugui haver entre la persona referent i la persona denunciada)

- Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut i el circuit del protocol i els recursos interns disponibles
- Facilitar a la persona afectada vies i recursos de suport i referència externs
- Assessorar a l'hora de procedir amb la denúncia
- Gestionar i custodiar la documentació en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen
- Oferir acompanyament en tot el procés
- Mantenir un contacte fluid amb la Comissió del Cas

2.4 Les referents del Protocol

Seguint els resultats de la diagnosi, una de les principals tasques per posar en marxa el Protocol és començar a treballar els masclismes i LGBTIQ-fòbies quotidianes de manera aterrada a la realitat i necessitats dels projectes de cohabitatge i de l'entorn laboral.

Per aquest motiu, serà necessari designar 2 persones referents del Protocol a cada espai (projecte de cohabitatge, grup llavor, equip tècnic...) que tindrà les següents funcions i responsabilitats:

- Conèixer el Protocol en profunditat (tant les mesures com els procediments)
- Formar-se i capacitar-se en primeres acollides
- Gestionar les queixes internes del seu espai
- Desenvolupar les mesures preventives al seu espai

Per aquest motiu, la Comissió del Protocol vetllaran per la formalització i la capaciació d'aquestes referents en els projectes de cohabitatge i en la constitució dels nous projectes.

2.5 Principis d'actuació de les persones responsables en la gestió dels casos de violència²

PRINCIPIS D'ACTUACIÓ

² Més informació sobre aquesta figura a: Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2018): Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

- **Respecte i protecció:** s'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.).
- **Confidencialitat:** la informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació del protocol ha de tenir caràcter confidencial. S'hauran de definir mecanismes concrets per garantir aquesta confidencialitat.
- **Dret a la informació:** totes les persones implicades en el procés tenen dret a la informació sobre el procediment de l'organització, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons el tipus de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.
- **Formació:** a fi de garantir el procediment, l'organització ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria.
- **Diligència i celeritat:** la fase de recull d'informació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties.
- **Tracte just:** el procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- **Protecció davant de possibles represàlies:** totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació de violència.
- **Col·laboració:** totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

3. La prevenció i detecció de les violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques

3.1 La prevenció

3.1.1. Mesures preventives en l'àmbit laboral

Mesura	Responsable	Termini
Garantir presència de dones en tots els càrrecs i coordinacions.	Assemblea de sòcies de treball	Permanent
Realitzar una formació i revisió de rangs i rols de poder (1a fase) i treball específic diferenciat entre les persones de rang baix i rang alt (2a fase).	Comissió de cures i assemblea de sòcies de treball	4rt trim 23'
Equilibrar la presència de dones i homes en els rangs més baixos	Assemblea de sòcies de treball	Permanent
Introduir temàtiques d'abordatge de conflictes emocionals a les reunions d'equip llargues (bimensual).	Comissió cures	4rt trim 23'
Consolidar la comissió de cures de l'equip.	Assemblea de sòcies de treball	2n trim 23'
Designar 2 persones referents del protocol de l'equip	Comissió del Protocol	2n trim 23'
Implementar mecanisme per detectar desigualtats en les dinàmiques relacionals i visibilitzar el resultat al final de les reunions.	Comissió de cures	4rt trim 23'
Treballar de comunicació no violenta amb les persones de la Constructiva i les treballadores de Sostre Cívic que tenen presència a l'obra	Coordinació Assemblea sòcies de treball	4rt trim 23'
Definir línies vermelles sobre la relació amb els grups de convivents.	Grups de treball promoció i convivència	1r trim 24'
Espai d'aprofundiment de conflictes i malestars cada 6 mesos amb facilitació externa.	Comissió de cures	Permanent
Revisió documentació laboral per introduir l'existència i aplicació del protocol (manual de benvinguda, entrevista,	Assemblea sòcies de treball	4rt trim 23'

etc.)		
Elaborar una guia del bon acompanyament a l'embaràs, part i postpart o un recull de bones pràctiques.	Assemblea sòcies de treball	4rt trim 23'
Vetllar per la difusió i sensibilització del Protocol i les violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques des de l'àrea de comunicació,	Comunicació	2n trim 23' permanent
Revisar l'ideari de Sostre Cívic per incorporar els valors dels feminismes i de la facilitació i de la tolerància zero cap a les violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques.	Comunicació Jurídica	2n trim 23' permanent

3.1.2 Mesures preventives per a sòcies usuàries i expectants

Sòcies usuàries (convivents i en promoció)

Mesura	Responsable	Termini
Elaborar un acord societari d'acceptació del Protocol des de cada projecte d'habitatge cooperatiu	Equip tècnic	4rt trim 23'
Incloure en el pla de formació formacions mixtes i no mixtes sobre violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques (o temes relacionats, no tan explícits: comunicació no violenta, rols de poder, feminisme per a homes...) per compartir el marc del Protocol i fer sensibilització.	Equip tècnic	4rt trim 23' permanent
Realitzar una autodiagnosi amb profunditat a cada projecte per abordar les violències i altres temes relacionats amb les desigualtats de gènere i visibilitzar els resultats.	Referent del Protocol de la comissió de cures o convivència de cada projecte	4rt trim 23'
Garantir l'existència periòdica d'espais d'abordatge dels conflictes, malestars i rols de poder.	Referent del Protocol de la comissió de cures o convivència de cada projecte	4rt trim 23'

Organitzar tallers pràctics per aprendre sobre tasques “masculines” i tasques “femenines” (p.e: taller sobre mecànica per a dones, taller sobre gestió i cura emocional per a homes, etc).	Referent del Protocol de la comissió de cures o convivència de cada projecte	1r trim 24’
Implementar mecanismes per detectar desigualtats en les dinàmiques relacionals i visibilitzar el resultat al final de les reunions.	Referent del Protocol de la comissió de cures o convivència de cada projecte	3r trim 23’
Crear espais de trobada entre varis projectes (mixtes i no mixtes) per fer formacions conjuntes i compartir bones pràctiques.	Equip tècnic	3r trim 23’
Teixir aliances amb col·lectius/comissions/ grups feministes del barri/poble.	Referent del Protocol de la comissió de cures o convivència de cada projecte	permanent
Incorporar en els documents interns del projecte la recomanació de la paritat o altres mesures per evitar els estereotips de gènere en les comissions i grups de treball.	Referent del Protocol de la comissió de cures o convivència de cada projecte	3r trim 23’
Designar 2 persones referents del protocol de cada projecte d’habitatge cooperatiu	Comissió del Protocol	3r trim 23’
Introduir la perspectiva feminista al mecanisme per detectar els motius d’abandonament d’un projecte.	Equip tècnic	4t trim 23’
De forma progressiva, els projectes d’habitatge cooperatiu hauran d’incorporar una partida en el seu pressupost anual o en el seu pla de viabilitat, destinada a una borsa per assumir una part dels costos derivats del protocol (per desenvolupar les mesures d’actuació, atenció i reparació). La fase general preveurà una partida econòmica destinada a les accions de prevenció dirigides a totes les tipologies de sòcies i a l’equip de treball. També assumirà les mesures d’actuació, atenció i reparació el primer any d’implementació del protocol, mentre els projectes no tinguin implementada la partida corresponent.	Equip tècnic i comissions d’economia	4t trim 23’

Sòcies expectants (grups llavors i sòcies sense projecte)

Mesura	Responsable	Termini
Elaborar un document d'adhesió al Protocol que hagi de signar qualsevol grup llavor a l'inici del procés.	Equip tècnic	3r trim 23'
Establir una persona referent del protocol de cada grup llavor.	Comissió del Protocol	3r trim 23'
Introduir la perspectiva feminista al mecanisme per detectar els motius d'abandonament d'un grup llavor.	Equip tècnic	3r trim 23'
Implementar mecanisme per detectar desigualtats en les dinàmiques relacionals durant les reunions (eines observacions XES, comptador temps...).	Persona referent del protocol dels grups llavors	3r trim 23'

3.2 La detecció

Mesura	Responsable	Termini
Establiment d'un canal o varis canals clars i segurs per a la recepció de comunicacions sobre assetjament i violències i donar-los a conèixer a totes les sòcies.	Comissió del Protocol	3r trim 23'
Formació i capacitació en violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques a les persones que formaran part de la Comissió del Protocol i a les persones de les comissions de cures referents del protocol.	Comissió del Protocol	4rt trim 23'
Realització d'una enquesta anual i altres mecanismes per recollir les opinions i vivències per tal de detectar situacions de risc d'assetjament i altres formes de violència masclista i LGTBIQ-fòbica (existència de situacions precursoras, ambient de treball...) i conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a la cooperativa.	Comissió del Protocol	1r trim 24' anualment
Incorporar a la memòria anual un registre de casos atesos i les accions portades a terme per la comissió. El registre, estudi i gestió d'aquestes dades és informació valuosa per conèixer la freqüència i per fer un seguiment i una avaluació adients i afegir millores o adaptacions al Protocol, segons es desenvolupi.	Comissió del Protocol	4rt trim 24' anualment

4. Abordatge de les violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques: circuit i procediment d'actuació

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

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

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

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

4.1. Denúncia per via externa

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

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

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

En cas que es detecti algun tipus de **maltractament o violència cap a un menor d'edat** (infant o adolescent) és obligatori activar la via externa, informant a jutjats o fiscalia sobre la violència o maltracte (sigui delictes o no). Tanmateix, caldrà que la Comissió del Protocol en faci un seguiment.

Si es detecta un cas de **violència en la parella**, cal tenir en compte que els delictes en la parella són delictes públics, això implica que qualsevol persona que sigui testimoni d'aquest tipus de violència pot interposar una denúncia i el procediment pot tirar endavant (sense el consentiment explícit de la víctima). Tot i així, des d'una mirada feminista considerem important que sempre que sigui possible sigui la dona qui interposi la denúncia, oferint el suport i acompanyament necessari per part de la Comissió del Protocol i la comunitat.

En cas que fos necessari, les persones de la Comissió del Protocol poden comptar amb el suport d'una persona especialista en el tema (advocat/da, psicòleg/a, etc.), a l'hora de dur a terme aquest assessorament.

Sigui quina sigui la via que finalment decideix adoptar la persona afectada, la Comissió durà a terme un seguiment continuat del cas i replicarà les mesures que es defineixin per la via externa (p. ex: ordre d'allunyament).

4.2 Comunicació per via interna (circuit intern)

Qualsevol persona que consideri estar vivint una situació de violència masclista, sexual o LGTBIQ-fòbica tant en l'àmbit laboral com comunitari (definites en l'apartat de l'àmbit d'aplicació), podrà comunicar-ho a la Comissió del Protocol o a les referents del Protocol de les diferents comissions de cures (ja sigui dels projectes d'habitatge, dels grups llavors o de la cooperativa de treball) de manera verbal o escrita. A la vegada, qualsevol persona que sigui testimoni d'una situació de violència, està obligada a comunicar-ho a la Comissió del Protocol.

4.2.1 Els canals de comunicació interns

Comunicació verbal

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

- A qualsevol de les persones integrants de la Comissió del Protocol
- A una persona de confiança, que ho haurà de traslladar a la Comissió del Protocol
- A les referents del protocol de l'equip tècnic, dels projectes d'habitatge o dels grups llavors, que ho traslladaran a la Comissió del Protocol

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

Comunicació escrita

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

- Enviant un correu a la Comissió del Protocol (que comptarà amb un correu propi, que s'haurà de revisar periòdicament i al qual només hi tindran accés les persones de la comissió). Aquest correu és espaisegur@sostrecivic.cat
- Omplint un formulari que estarà disponible a la web de Sostre Cívic.

Com en el cas de la comunicació verbal, quan el correu sigui enviat per una persona testimoni d'una situació de violència, caldrà contactar la persona afectada i comptar amb el seu consentiment exprés abans d'iniciar el procediment d'actuació. La denúncia escrita només podrà ser presentada per la persona afectada.

La Comissió del Protocol **no podrà tardar més d'una setmana** en contactar amb la persona afectada i concretar una **trucada telefònica o trobada (online o presencial)** amb l'objectiu de:

- Escoltar el relat de la persona afectada, identificar quins elements poden ser constitutius d'assetjament o violència masclista i/o LGTBIQ-fòbica i definir la gravetat
- Valorar el nivell de risc
- Valorar si és viable una resolució interna o ha d'anar per via externa
- Informar sobre recursos d'atenció psicològica, social i legal

Recomanacions per a l'acompanyament a la persona afectada

- Atrevir-se a preguntar i escoltar activament
- No revictimitzar. Evitar que la persona afectada hagi d'estar constantment tornant a explicar el seu relat
- Creure. No dubtar, culpabilitzar o qüestionar la persona i el seu relat
- No minimitzar, ni relativitzar l'impacte de la violència
- Condemnar les violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques. No entendre-ho com un fenomen aïllat o privat
- Transmetre calma i assertivitat. Valorar i reforçar la persona afectada

- Acompanyar i respectar el seu ritme (no pressionar)
- Respectar la privacitat i confidencialitat
- Tenir sempre presents les necessitats de la persona afectada
- Existència d'una comunicació fluida amb la persona afectada, informant-la en tot moment de les passes que s'estan donant i dels acords presos
- En cas que la persona parli un idioma diferent als que parlem, facilitar una persona intèrpret (sensibilitzada en acompanyament de violències masclistes) per tal d'assegurar una comunicació clara i fluida

Després d'aquesta trobada, la Comissió del Protocol **es reunirà en un màxim de 5 dies** per decidir:

- Si és un cas que es pugui vincular a alguna de les tipologies de violències recollides en el present Protocol
- Si el cas es pot assumir internament i per tant es pot activar el protocol o si per contra no es pot assumir per la seva tipologia (abús sexual infantil, violència sexual greu, etc) i es considera que ha d'anar per via externa.
- En cas de via interna, hi ha dos possibilitats segons el tipus de violència:
 - **La queixa:** quan es detecta un cas de violència quotidiana (micromasclisme). S'activarà el circuit explicat en l'apartat 4.2.3.
 - **La denúncia interna:** quan es detecta un cas de violència masclista o LGTBIQ-fòbica. S'activarà el circuit explicat a continuació (4.2.2).

Una vegada feta la reunió, es contactarà de nou amb la persona afectada i es concretarà una **segona trobada** per compartir-li les propostes i opcions que té:

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

- **En cas que la situació relatada hagi d'anar per via de queixa:** se li explica la tipologia de violència i el funcionament del circuit de la queixa.
- **En cas que la situació relatada hagi d'anar per via de denúncia interna:** se li explica la tipologia de violència i el funcionament del circuit de denúncia interna (a la vegada que se li explica que si vol també pot optar per la via externa, i que no són incompatibles).

En aquest últim supòsit, es poden donar els **següents escenaris**:

1. **Que la persona afectada decideixi no seguir amb el procediment intern:**

tenint en compte que la regulació laboral no permet un canvi en les condicions laborals si no hi ha un procediment obert de denúncia, si es dona un cas d'assetjament en l'àmbit laboral, la Comissió del Protocol farà un seguiment de la situació i de la seva evolució i només aplicarà les mesures preventives que consideri oportunes. En cas que sigui una violència que es doni en algun dels projectes d'habitatge cooperatiu o grups llavor, la Comissió podrà actuar d'ofici (interposant una denúncia interna) i valorar si aplicar mesures cautelars com ara la separació d'espais. Sempre que sigui possible s'intentaran pactar amb la persona afectada.

- **Mesures preventives:** aquestes són les mesures proposades a l'apartat 3.1 del present Protocol i d'altres que puguin anar sorgint durant l'aplicació del mateix. Aquestes mesures tenen com a principal objectiu combatre el risc de patir situacions de violència.
- **Mesures cautelars:** mesures temporals adreçades a protegir la persona afectada i a evitar l'agreujament de la situació. Trobareu un recull de propostes de mesures cautelars a l'apartat 4.3.1.

2. **Que la persona afectada decideixi seguir amb el procediment a través**

d'una denúncia externa: la Comissió l'assessorarà sobre els recursos i procediments externs i es durà a terme un seguiment del cas.

3. **Que la persona afectada decideixi seguir amb el procediment i presentar la denúncia interna:** una vegada la persona afectada dóna un consentiment exprés per activar el protocol, es crearà la Comissió del Cas i s'activaran les següents fases del procediment d'actuació.

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

FASE I: Atenció i assessorament

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

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

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

Mesures protectores i cautelars³: en funció del risc i/o dany a la persona agredida, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament, la Comissió del Cas pot proposar al Consell Rector l'adopció de mesures cautelars. Es tracta de mesures temporals adreçades a protegir la persona afectada i a evitar l'agreuement de la

³ Direcció General de la Funció Pública (2015): Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Ed.: Generalitat de Catalunya, Barcelona.

situació. La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per la persona assetjada. Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar aquest tipus de mesures són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces. Trobareu un recull de propostes de mesures cautelars a l'apartat 4.3.1.

FASE II: Recollida d'informació

El Consell Rector és l'òrgan encarregat d'iniciar, si s'escau, l'expedient sancionador, podent ordenar aquesta competència a un òrgan instructor delegat.

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

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

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

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

Consideracions durant aquesta fase⁴

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

FASE III: Resolució del cas

Una vegada portada a terme la fase de recollida d'informació, es donarà la resolució del cas a través d'un informe vinculant, redactat per la Comissió del Cas, en què s'inclouran les conclusions a les quals s'han arribat i la proposta de mesures sancionadores i restauratives (recollides a l'apartat 4.3).

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

- Identificació de la persona que ha presentat la denúncia

⁴ XES (2021). Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat de gènere i expressió de gènere, o preferència sexual.

- Identificació de la persona denunciada
- Identificació de la persona referent del cas i de les integrants de la Comissió del Cas
- Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades
- Resum de les intervencions realitzades per la Comissió del Cas o personal expert i de les proves obtingudes
- Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés
- Resolució (conclusions):
 - Valoració del cas
 - Tipificació de la falta (lleu, greu, molt greu)
 - Mesures proposades diferenciades per tipologia (de recuperació i reparació i disciplinàries/sancionadores): aquestes mesures hauran d'anar acompanyades d'una temporalitat o cronograma concret per poder anar fent un seguiment i revisar el seu grau de compliment
- Circumstàncies agreujants observades⁵:
 - La persona denunciada és reincident en la comissió de la violència
 - Hi ha dues o més persones agredides
 - S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona denunciada
 - La persona denunciada es troba en una situació de poder dins l'organització
 - La persona agredida té algun tipus de diversitat funcional
 - L'estat físic o psicològic de la persona agredida ha sofert greus alteracions, acreditades per un/a metge/essa
 - Es fan pressions o coaccions a la persona agredida, testimonis o persones de l'entorn de la persona denunciada amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant

⁵ Direcció General de la Funció Pública (2015): Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Ed.: Generalitat de Catalunya, Barcelona.

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

Així doncs, una vegada consensuades i aprovades, serà el Consell Rector i la Comissió del Protocol les encarregades de tirar-les endavant.

FASE IV: Seguiment i avaluació del cas

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

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

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

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

El circuit serà el següent:

Acollida a la persona afectada

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

Primer avís a la persona acusada

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

- se l'informa que està reproduint una acció/actitud masclista i/o LGTBIQ-fòbica que fa sentir incòmode i violentada a una persona de la cooperativa, el projecte d'habitatge cooperatiu, o del grup llavor i que cal que l'aturi d'immediat
- se li explica on s'emmarca aquest tipus de violència i la necessitat de prendre consciència
- se li ofereixen recursos i mesures per treballar-ho: treball personal sobre revisió de dinàmiques i conductes masclistes, tallers sobre masculinitats alternatives,...
- se li comunica que si segueix reproduint el micromasclisme hi haurà un segon avís que anirà acompanyat de noves mesures.

Segons avís a la persona acusada

En cas que la persona acusada segueixi reproduint el micromasclisme (ja sigui perquè ho notifica la mateixa persona que ho va comunicar en un primer moment o perquè ho comunica una altra persona afectada):

- Se li comunica de nou que està reproduint una actitud masclista i/o LGTBIQ-fòbica i se li ofereixen noves propostes per treballar-ho.
- Se l'adverteix que si hi ha un tercer avís, el cas passarà a un procés més llarg on s'activarà el Protocol (apartat 4.2.2).

Tercer avís a la persona acusada

- El cas passa a un procés de denúncia per via interna i es tracta com un cas d'assetjament o violència per raó de gènere.

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

4.3 Les mesures vinculades al circuit intern

4.3.1 Mesures cautelars

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

En l'àmbit laboral:

- Canviar l'espai i/o l'àrea o comissió de treball
- Reordenació del temps de treball
- Teletreball

En l'àmbit comunitari (els projectes d'habitatge i grups llavors):

- Vetar temporalment l'entrada en sales comunitàries d'ús freqüent per la persona agredida
- Vetar temporalment l'assistència a reunions on assisteix la persona agredida
- Estudiar horaris perquè les dues persones no coincideixin en espais de convivència de necessitat bàsica (p.ex rentadores)

4.3.2 Mesures disciplinàries i/o sancionadores

El règim disciplinari o sancionador és el més complex d'establir en un protocol i respon als marcs normatius de l'organització: els estatuts de Sostre Cívic.

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

Les mesures sancionadores s'aplicaran tenint en compte la tipificació del cas (lleu, greu, molt greu) que es decidirà en funció de cada cas.

- Lleu per les queixes (el que hem anomenat masclismes subtils)
- Lleu, greu o molt greu per les violències masclistes que valorarem en cada cas segons el relat de la persona agredida i els agreujants
- L'ús indegut i conscient d'aquest protocol amb la finalitat de danyar persones o al propi col·lectiu serà considerat una falta greu

	Propostes mesures
Casos lleus	<ul style="list-style-type: none"> • Una notificació per escrit. • Retirada parcial de participació en l'organització (assistència, veu i vot a les assemblees generals, grups de treball, reunions del projectes d'habitatge o dels grups llavors, òrgans socials, etc) durant el període temporal que es consideri necessari • En l'àmbit laboral, implementació del teletreball durant el període temporal que es consideri necessari • Vetar temporalment la participació en activitats comunitàries durant el període temporal que es consideri necessari
Casos greus	<ul style="list-style-type: none"> • Les sancions establertes per les faltes lleus • La suspensió del dret a exercir càrrecs en els òrgans socials • Compensació econòmica dels costos derivats de la gestió del cas (sempre i quan cobri més del salari mínim, un 30% en cas de cobrar fins a 2.500€, un 60% en cas de cobrar fins a 6.000€) • Expulsió de l'organització (assemblees generals, grups de treball, reunions del projectes d'habitatge o dels grups llavors, equip tècnic, etc) durant el període temporal que es consideri necessari (en casos de participants en projectes d'habitatge cooperatiu en situació de vulnerabilitat Sostre Cívic es responsabilitzarà de buscar un habitatge d'emergència temporal)
Casos molt greus	<ul style="list-style-type: none"> • Les sancions establertes per les faltes lleus i greus • Expulsió definitiva i si fos necessari, derivació del cas a un circuit extern (en casos de participants en projectes d'habitatge cooperatiu en situació de vulnerabilitat Sostre Cívic es responsabilitzarà de buscar un habitatge d'emergència temporal)

Segui quina sigui la tipificació del cas (lleu, greu, molt greu) es donarà l'oportunitat a la persona que ha agredit a passar pel procés de reparació a través de la presa de

responsabilització (mesures de reparació). Tot i així, cal tenir en compte que en cap cas aquestes mesures substituïran les mesures sancionadores establertes en aquest protocol i en el cas que la persona no estigui disposada a passar pel procés de responsabilització, se li aplicaran directament mesures sancionadores.

4.3.3 Mesures de recuperació i reparació

Des d'una mirada restaurativa aquest tipus de mesures busquen la participació de les persones afectades i implicades en el cas, per tal d'identificar i adreçar col·lectivament danys, necessitats i obligacions amb la intenció de transformar les condicions socials que perpetuen la violència. Amb l'aplicació d'aquest tipus de mesures es persegueix un triple objectiu:

- Crear un espai de seguretat, cura i agència per a la persona que ha sigut agredida
- Generar i acompanyar un procés de responsabilització i transformació de la persona que ha agredit
- Posar també el focus en la part afectada de l'organització i en la part de responsabilitat que té.

Procés de reparació de la persona que ha sigut agredida

Definició i desenvolupament de mesures restauratives concretes	<p>Aquest tipus de mesures estan vinculades a les necessitats de la persona agredida i als recursos de Sostre Cívic. Possibles mesures:</p> <ul style="list-style-type: none">● Oferir suport per a la creació d'una xarxa de suport i acompanyament si l'agredida ho necessita (en l'àmbit comunitari)● Compensar els costos econòmics que puguin derivar de l'agressió per part de Sostre Cívic o de la persona que ha agredit (p.ex: canguratge)● Suport i/o atenció social, psicològica o sanitària adreçada a superar els danys soferts o d'altres maneres de reparar el perjudici causat● Derivació a entitats o agents externes especialitzades en processos de reparació● Modificació horària, permisos, horari flexible, teletreball, mobilitat interna... (en l'àmbit laboral)● En cas que la víctima tingui la necessitat de contactar amb l'agressor per entendre les raons i expressar el seu dolor, caldrà
---	---

garantir un espai segur i no revictimitzador (mitjançant un agent extern, en format online, escrit o presencial, etc.)

Procés de responsabilització de la persona que ha agredit

Reconeixement i presa de consciència de l'agressió comesa	Es donarà l'oportunitat a la persona que ha agredit a passar per aquest procés de reparació a través del reconeixement, presa de consciència i comprensió de l'agressió de la que hagi sigut acusat. Aquest acte comporta també reconèixer de quina manera aquesta agressió ha sigut perjudicial i poder identificar i anomenar els tipus de situacions que desencadenen o permeten comportaments abusius o nocius i després tenir estratègies clares per evitar repetir l'agressió comesa.
Participació en les accions proposades per part de l'organització per a la presa de responsabilització	La Comissió del Cas, tenint en compte els recursos disponibles, proposarà les següents actuacions: <ul style="list-style-type: none">• Teràpia individual (recomanem el SAH: Servei d'Atenció a Homes)• Grup d'acompanyament a l'agressor (recomanable que siguin homes)• Tallers que qüestionin les masculinitats hegemòniques

Procés d'acció, cura i responsabilització comunitària

Comunicació i sensibilització a tota l'organització	Quan la persona agredida estigui preparada, donar a conèixer el cas a tot el personal de l'organització. Per altra banda, cal també fer una tasca de sensibilització, a través de la revisió d'aquells aspectes que hagin pogut contribuir a que es doni una agressió: <ul style="list-style-type: none">• Reconèixer la responsabilitat col·lectiva en la creació d'una cultura o condició que permet l'abús. Tenir en compte qualsevol responsabilitat que la cultura o les condicions de l'organització tinguin en la perpetració, tolerància, condonació o foment de l'opressió, l'abús i la violència masclista.• Adoptar mesures preventives per canviar i transformar la cultura, les estructures i les pràctiques de l'organització que toleren,
--	---

	aproven, fomenten o perpetren l'opressió, l'abús i la violència masclista i LGBTIQ-fòbica
Realització d'un procés de restauració amb els grups implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Realitzar un o varis cercles restauratius (dinamitzat per una persona externa que ho acompanyi) per tal de generar un espai on abordar els malestars i dolors que hagi pogut causar la gestió del cas a totes les persones implicades i poder reparar, sanar i fer un tancament de tot el procés.
Valoració, avaluació i seguiment del procés	<ul style="list-style-type: none"> • Internament (La Comissió del Cas): que les persones que han acompanyat i gestionat el cas puguin avaluar i valorar tot el procés; que es doni també l'espai per compartir com s'han sentit i si volen seguir a la Comissió del Protocol o necessiten que hi hagi un relleu. • Amb la persona afectada: realitzar una trobada final de tancament on la persona afectada pugui compartir i valorar com ha viscut tot el procés.

5. Seguiment i avaluació del Protocol

Des de l'inici de la implementació del Protocol, cal que es doni un seguiment periòdic per anar registrant de manera regular les accions que es van desenvolupant i les incidències produïdes i les seves causes per tal de redreçar les accions que ho requereixin; aquest seguiment s'ha de complementar amb una avaluació de les activitats o els processos de treball que s'executen i dels resultats i impactes de les actuacions.

Els processos de seguiment i l'avaluació han de recollir la informació quantitativa (generada per sistemes de recompte i processos de treball) i qualitativa (de caire subjectiu, com ara valoracions personals, percepcions, opinions, sentiments, etc.) tenint en compte la perspectiva de gènere en tot el procés metodològic.

La Comissió del Protocol és la responsable de dur a terme aquesta tasca de seguiment i avaluació, coordinant-se i contactant amb els agents implicats en les diverses accions i processos (comunicació, equip tècnic, assemblea sòcies, comissions de cures, comissions dels casos...).

5.1 Mecanismes de seguiment

El seguiment és el procés que permet comprovar el grau de compliment real del Protocol, i serveix per a poder detectar les possibles desviacions del document inicial, durant el procés d'implementació. El seguiment es realitzarà sol·licitant informació a les responsable de cada acció així com recollint les opinions de l'equip humà de l'organització, a través de, per exemple, fitxes i qüestionaris, entre d'altres mitjans, que inclouran dades relatives a les mesures dutes a terme, dificultats trobades en la seva execució, propostes de millora, etc., amb l'objectiu d'identificar els problemes que puguin aparèixer durant l'execució del mateix i buscar les solucions adequades al moment i la realitat de la problemàtica.

La Comissió del Protocol serà l'encarregada de fer un seguiment trimestral del desenvolupament del Protocol.

5.2 Mecanismes d'avaluació

L'objectiu principal de l'avaluació és valorar les actuacions i intervencions concretes portades a terme dins dels diferents àmbits establerts en el Protocol.

La Comissió del Protocol és l'encarregada de l'avaluació de les mesures de prevenció i detecció i haurà de coordinar-se amb els diversos agents implicats en les accions i mesures proposades. En les taules de mesures per àmbits es pot consultar les responsables del desenvolupament de cadascuna de les accions i els indicadors definits per a l'avaluació d'aquestes.

L'avaluació de les actuacions vinculades a les mesures de recuperació i reparació i en general a tot el procediment d'actuació quan es dona un cas d'agressió, és responsabilitat de la Comissió del Cas concret, que es crearà cada cop que tingui lloc una situació que ho requereixi i que, un cop tancat el procés, traslladarà els resultats a la Comissió del Protocol.

Bibliografia

Astudillo, C. i Sánchez, D. (2022). Joves i mirades diverses. Guia per una educació afectivosexual amb mirada interseccional. Barcelona: Agència Catalana de Joventut, QSL Serveis Culturals i Col·lectiu i+.

Azurmendi Echegaray, Ainhoa i Fontecha Miranda, Matilde (2015): Guía para la prevención de acoso y abuso sexual a mujeres el deporte. Pautas para un protocolo. Ed.: Emakunde-Institut Basc de la Dona i Departament d'Educació, Política lingüística i Cultura del Govern Basc, Gasteiz.

CAWI (2015). Advancing Equity and Inclusion. A Guide for Municipalities. Ottawa: City for All Women Initiative.

Canadian Research Institute for the Advancement of Women (2021), A Guide to Building Feminist Interseccional Solidarity, Ottawa: ON Canadian Research Institute for the Advancement of Women.

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017): Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.;

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2018): Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

Direcció General de la Funció Pública (2015): Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Ed.: Generalitat de Catalunya, Barcelona.

Gil Ruiz, Juana María et al. (2013). Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses. Ed.: Generalitat de Catalunya Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.

Gerard Coll-Planas, Roser Solà-Morales y Gloria García-Romeral, Aplicación de la interseccionalidad en las políticas y servicios de igualdad y no discriminación: reflexiones críticas y recomendaciones. ¿Cómo aplicar la interseccionalidad a los servicios de igualdad y no discriminación?, Barcelona, 2021.

Gerard Coll-Planas y Roser Solà-Morales, Igualdades conectadas, guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas públicas, Ayuntamiento de Terrassa, 2019.

Joves i mirades diverses, Guia per una educació afectivosexual amb mirada interseccional, Ayuntamiento de Barcelona, Barcelona. (Pendiente de publicación)

Karlos Castilla, Datos para la identificación de interseccionalidades en el Estado español: ¿una misión imposible hoy?, Barcelona, 2020.

Lafede.cat (2020). Protocol per l'abordatge de les violències sexuals a les organitzacions. Guia de prevenció i actuació dels assetjaments, discriminacions i violències sexuals.

XES (2021). Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat de gènere i expressió de gènere, o preferència sexual

Annexos

Annex 1. Model denúncia interna

Formulari de denúncia interna. Protocol d'abordatge de les violències de Sostre Cívic
<p>Dades de la persona que denuncia (persona afectada)</p> <p>Nom i cognom: DNI: Edat: Gènere: Telèfon de contacte: Correu electrònic: Cooperativa sòcia a la que pertany: Vinculació amb Sostre Cívic:</p>
<p>Tipus de violència</p>
<p>Descripció dels fets</p>
<p>Sol·licitud d'activació del Protocol Dono consentiment explícit per a l'activació del Protocol de prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques de Sostre Cívic.</p> <p>Signatura</p> <p>_____ de 202_____</p>

Annex 2. Llistat d'entitats i professionals

Suport i assessorament jurídic en violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques

- [Nemesi Advocades](#)
- [Dones Juristes](#)
- [Elna Advocades](#)
- Àrea LGBTI ([inspecció de treball](#)) de la Generalitat
- [Centre LGTBI](#)

Suport i assessorament jurídic en discriminació racial

- [lacta](#)
- [Mujeres Migrantes Diversas](#)
- [T.i.c.t.a.c - Red jurídica antiracista](#)
- [Migra Studium](#)
- [SOS Racisme](#)
- [Oficina per la no discriminació](#)

Suport i acompanyament psicològic per a la persona agredida

- [PIAD](#)
- [SIE](#)
- [Hèlia Dones](#)
- [Creación positiva](#)
- [Centre LGTBI](#)
- [Gestalt Feminista LGTBIQA+](#)
- [Diàlegs de dona](#)
- [Mujeres Pa'lante](#)
- [Úrsula Santa Cruz Castillo](#) (especialitzada en violències cap a dones migrades)
- [Cristina Cardenas](#) (especialitzada en violències cap a dones migrades)
- [Inma Pascual](#)

Intervenció amb la persona que ha agredit

- [SAH](#) i projecte [Canviem-ho](#)
- [Associació Conexus](#)
- [EntreHomes](#)
- [El Taller: masculinitats diverses](#)

Suport i acompanyament a la comunitat/organització

- [Cooperativa Esberla](#)
- [Fil a l'agulla](#)
- [iFace](#)

Annex 3. Altres protocols a tenir en compte

- [Protocol](#) per a la prevenció i actuació en cas d'assetjament de la XES (Xarxa d'Economia Solidària)
- Protocol de violències masclistes d'ECOS Grup Cooperatiu