

Protocol per
a la prevenció
i l'abordatge
de **violències
masclistes**
d'Escoltes
Catalans



Protocol per a la prevenció i l'abordatge de **violències masclistes** d'**Escoltes Catalans**.

Catalunya, Octubre de 2022.

Acompanyament, redacció, disseny i maquetació:



www.creacionpositiva.org

Avís legal:

Aquest material es una publicació sota la llicència **Creative Commons Reconeixement - No Comercial - Compartir igual 3.0** i es pot **compartir** (copiar i redistribuir el material en qualsevol mitjà i format) i **adaptar** (remesclar, transformar i crear a partir del material).

Escoltes Catalans no revocara aquestes llibertats, sempre que seguiu els termes de la llicència.

Presentació

Des de la seva fundació, **Escoltes Catalans** ha situat la **coeducació** com a pilar essencial del seu projecte pedagògic. Entenem que només des de la igualtat es pot contribuir al desenvolupament d'infants i joves lliures i capaces d'incidir, des d'una perspectiva crítica, en la construcció d'una societat justa i equitativa.

Escoltes Catalans creiem fermament que l'educació d'infants i joves promou la transformació social, i això passa pel progrés personal i compromís col·lectiu. Al llarg de més de quaranta anys, fruit de la necessitat d'adaptar-nos al nostre context social i a la realitat dels agrupaments escoltes d'arreu del país, l'Associació ha vetllat per **incorporar la perspectiva de gènere a la tasca pedagògica i d'incidència política**.

Per nosaltres, la perspectiva feminista va més enllà d'una "qüestió de gènere": ho engloba tot. Com eduquem, ens relacionem, ens organitzem, financem la nostra activitat, tenim cura de les persones i de l'entorn, posem el focus en els processos d'aprenentatge i, en definitiva, en la vida. Per caminar cap a aquesta direcció, ens hem volgut revisar profundament i proposar accions directes i efectives per tal de fer d'**Escoltes Catalans** una **entitat feminista**.

Aquesta transformació es va iniciar el 2019, quan vam adquirir el compromís polític de revisar-nos internament, des del punt de vista organitzacional i educatiu, per incorporar noves pràctiques feministes coherents amb els nostres objectius i posicionaments.

Aquesta va ser la llavor del Projecte de Gènere i Feminismes. Fruit de la **Diagnosi de Gènere** elaborada a tots els nivells de l'entitat, vam reconèixer que no disposàvem de cap eina per identificar, prevenir i actuar contra les violències masclistes. Tal com succeeix a la societat, a l'Associació també hi ha violències masclistes. La Diagnosi de Gènere ens va ajudar a comprendre que, en molts casos, les havíem normalitzat. Malgrat ser conscients d'aquesta realitat, ens calia un **compromís de tolerància zero envers les violències**, així com desenvolupar eines de prevenció i actuació.

Per tot això, a **Escoltes Catalans** ens vam proposar obrir espais de debat i de formació sobre les violències masclistes així com l'elaboració d'un Protocol per a tota l'Associació.

D'altra banda, aquest treball no pot entendre's separat de la **protecció dels drets dels infants i joves** (menors d'edat) que conformen el nostre projecte educatiu. Per tant, la **prevenció i abordatge de violències en l'àmbit de la infància i adolescència** són també una de les nostres apostes associatives. Des del 2018, des d'Escoltes Catalans hem treballat i ens hem format per actuar de manera integral davant dels abusos sexuals infantils (ASI), dotant-nos d'un Protocol d'ASI específic, elaborat i compartit per totes les membres de l'Associació.

La gestió de les violències és un assumpte públic i col·lectiu, on l'administració pública ha de tenir un paper clau. No obstant, les organitzacions compromeses amb la transformació social i la justícia global hem d'assumir les nostres pròpies contradiccions i lluitar per fer que **els nostres espais siguin còmodes i segurs per a totes les persones**, independentment del seu gènere, identitat, expressió de gènere, orientació, etcètera.

Aquest Protocol és el resultat d'un **procés participatiu** fet durant el curs 2021-22 a tots els nivells de l'Associació, i representa una eina necessària en la resposta global i contundent davant les violències masclistes i LGTBIfòbiques. Hem treballat per posar al centre la persona agredida com a subjecte de drets.

Com reflexa el Protocol, **entenem les violències masclistes des d'una perspectiva interseccional**, per tant, tenim en compte la interrelació entre els diferents eixos d'opressió (gènere i orientació, origen/racialització, classe social) i incloem la LGTBIfòbia com a violència sobre la qual actuar amb la mateixa perspectiva.

Per fer-ho, el Protocol té en compte diferents **eixos d'actuació** davant les violències masclistes: **la prevenció, la detecció, l'atenció, la recuperació, i la reparació**. Com a entitat pedagògica, des d'**Escoltes Catalans** hem volgut posar l'accent en la **prevenció de les violències masclistes**. És essencial que aquesta formi part del nostre aprenentatge i itinerari formatiu.

Aquest Protocol és una eina que demostra el compromís de les membres actuals de l'Associació, però també de totes aquelles que històricament han situat la perspectiva de gènere com a òptica imprescindible des de la qual educar i entendre la nostra participació associativa.

En definitiva, a **Escoltes Catalans** tenim clar que hem de seguir construint un projecte inclusiu per a infants i joves, en revisió constant, posant focus en les persones vulnerabilitzades i tenint en compte totes les diversitats. Caldrà, de nou, **treballar plegades per garantir la implementació efectiva del Protocol**.

Som conscients que aquest canvi no serà d'un dia per l'altre, sinó que serà un procés i que durarà anys. El nostre compromís amb l'Associació i amb la societat que volem construir, justa, diversa i lliure de violències, ens obliga a posar el millor de nosaltres mateixes per fer-ho possible.

Grup Motor del Projecte Gènere i Feminismes*

*El Grup Motor del Projecte Gènere i Feminismes (2021-22) es troba conformat per les següents persones membres: Júlia Petit Terradas (Presidència), Martí Zamora Juan (vicepresidència), Marta Sanvicente Garcia (coordinadora de seguiments econòmics), Meritxell Carles Martín (ex-membre de la Junta General), Laura Munné Rocamora, Paula del Hoyo Álvarez, Mariona Campmajó Soldán i Belén Marquilles Nuñez de Arenas (membres d'Equip Gènere), amb el suport tècnic de la Marina Girona-Raventós (tècnica de Programes).

Index

1.	Introducció	9
1.1.	Contextualització i antecedents	9
2.	Procés d’elaboració del protocol	11
3.	Marc del Protocol	13
3.1.	Finalitat i objectius	13
3.2.	Principis orientadors	14
3.3.	Àmbit d’aplicació	16
3.4.	Marc conceptual	19
3.5.	Marc normatiu	28
3.6.	Seguiment i avaluació	31
3.7.	Comunicació associativa	33
3.8.	Actuacions	36
3.9.	Rols, competències i funcions	50
4.	Procediments d’abordatge	54
4.1.	Drets i obligacions	54
4.2.	Estàndards d’actuació	58
4.3.	Circuits d’actuació	60
4.4.	Recuperació i reparació	68
5.	Recursos de consulta	70
6.	Annexos	71
6.1.	Annex 1: PUNT LILA	71
6.2.	Annex 2: Document de confidencialitat	73
6.3.	Annex 3: Model de denúncia interna	74

1. Introducció

1.1. Contextualització i antecedents

Escoltes Catalans és una Associació que ha apostat per incorporar la perspectiva de gènere en clau feminista, de manera transversal, com a compromís polític i ètic. Actualment, l'Associació es troba en un moment de reflexions i posada en pràctica de diverses accions adreçades a incorporar aquesta mirada feminista a tots els àmbits, espais i dinàmiques organitzatives.

El curs 2019-20 es desenvolupa una Diagnosi de gènere de l'entitat, publicada el 2020, per tal de visibilitzar aspectes susceptibles de millora i desafiaments presents i futurs, que s'aborden posteriorment en el PTO o Pla de Transició Organitzacional feminista de l'entitat. També al 2020 s'impulsa una nova proposta de Pla formatiu de les caps, amb perspectiva de gènere.

El Projecte de Gènere i Feminismes (Programes del curs 2020-21) lidera políticament, amb acompanyament tècnic i extern, el primer curs d'implementació del Pla de Transició Organitzacional feminista i 4 mòduls formatius: poders i participació democràtica; models de treball; cures, violències i conflictes; i diversitats.

A més del desenvolupament dels mòduls (pas 2 del PTO), el Pla d'Acció del projecte assenyalava la necessitat d'adaptar els mecanismes de prevenció i gestió de violències als espais associatius (a través del document VI), una tasca iniciada amb la celebració del V Congrés d'Escoltes Catalans (l'octubre de 2020), el qual compta amb Mecanismes de prevenció i gestió de violències específics. Aquesta tasca es desenvolupa durant el curs en trobades de gran format com son l'AGO, la TROFO i la TREC, a partir de l'AGO de desembre de 2020.

En el present curs 2021-22, el Projecte de Gènere i Feminismes desenvolupa el segon curs d'implementació del Pla de Transició Organitzacional feminista. El projecte segueix impulsant Canvis organitzacionals (pas 2) i entoma l'encàrrec d'elaborar un Protocol propi per a la prevenció i l'abordatge de violències masclistes (pas 3 del PTO). Per tal d'ampliar-ne la mirada en la comprensió i l'abordatge, s'engega el procés de planificació i desenvolupament del present Protocol amb l'acompanyament de l'Associació Creació Positiva.

L'essència del Protocol, alineada amb el compromís polític i ètic d'Escoltes Catalans, té com a base **la no-discriminació, la mirada interseccional, l'atenció a la diversitat i la cura de les persones**, des d'un enfocament feminista i de garantia dels drets.

L'elaboració del Protocol es desenvolupa com a procés participatiu intern amb equips associatius i els 43 agrupaments, liderat i promogut pel Grup Motor, atenent a les realitats i necessitats globals de l'Associació.

2. Procés d’elaboració del protocol

Les fases que han conformat l’elaboració del Protocol per a la prevenció i l’abordatge de violències masclistes d’Escoltes Catalans són:

FASE PRÈVIA

Juliol 2021	Presentació de la proposta sobre l’acompanyament i elaboració del Protocol d’Escoltes Catalans a la Junta General, Junta Permanent, Gerència i resta del Grup Motor (Equip Gènere, Seguiment Pedagògic i Tècnica de Programes -posteriorment s’hi afegeix la Coordinadora de Seguiments Econòmics).
Setembre 2021	Consell General, presentació de la proposta als AEs i feedback. Validació i acords sobre la proposta presentada a Escoltes Catalans amb el Grup Motor.

FASE DE CAPACITACIÓ I COMPRENSIÓ DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

Setembre 2021	Capacitació del Grup Motor sobre comprensió i abordatge de les violències masclistes, a escala general i aterrat a l’organització.
Octubre 2022	Capacitació oberta a tothom sobre el procés desenvolupat, el document elaborat i les lògiques i dinàmiques vinculades a aquests i a les violències masclistes. Es desenvolupa en el marc del Consell de Vegueries.

FASE DE VALIDACIÓ I POSADA EN MARXA

Octubre 2022

Validació del Protocol en el marc del Consell de Ve-
gueries.

Octubre/novembre
2022 en endavant

Posada en marxa i implementació del Protocol, a
través de les actuacions vinculades amb els eixos
de prevenció, detecció, atenció, recuperació i
reparació, assenyalades en el document sencer.



3. Marc del Protocol

3.1. Finalitat i objectius

La finalitat del Protocol és l'assumpció del compromís i la responsabilitat organitzacional d'Escoltes Catalans davant qualsevol situació de violències masclistes que hi pugui tenir lloc en espais físics i relacionals. A més, com a entitat de caràcter educatiu que treballa per a la no discriminació, tenim el deure d'adoptar una clara posició de rebuig social davant les violències masclistes.

Objectius generals

Aconseguir una cultura i política interna de rebuig i tolerància zero davant les violències masclistes i d'altres discriminacions vinculades al sexe i al gènere.

Generar una resposta institucional unitària d'abordatge de les violències masclistes i d'altres discriminacions vinculades al sexe i al gènere.

Consolidar la inclusió de la perspectiva feminista interseccional com a tret identificatiu d'Escoltes Catalans i de la seva tasca pedagògica.



Objectius específics

Sensibilitzar tothom a Escoltes Catalans sobre la problemàtica estructural de les violències masclistes, incloent aquesta temàtica de forma transversal en totes les accions associatives i educatives de l'entitat.

Visibilitzar les violències masclistes més difícilment identificables.

Tenir en compte, des de l'anàlisi interseccional, els eixos d'opressió que, juntament amb el gènere, originen situacions de vulnerabilitat.

Aconseguir espais segurs i lliures violències masclistes i d'altres discriminacions vinculades al sexe i al gènere.

Desenvolupar accions de sensibilització i prevenció continuades davant situacions de violències masclistes i d'altres discriminacions vinculades al sexe i al gènere.

Oferir mecanismes i recursos de cura, acompanyament i reparació davant situacions de violències masclistes i d'altres discriminacions vinculades al sexe i al gènere.

Avaluar els mecanismes, les estratègies i les accions amb perspectiva feminista implantades a Escoltes Catalans per tal de conèixer la realitat al llarg del temps.



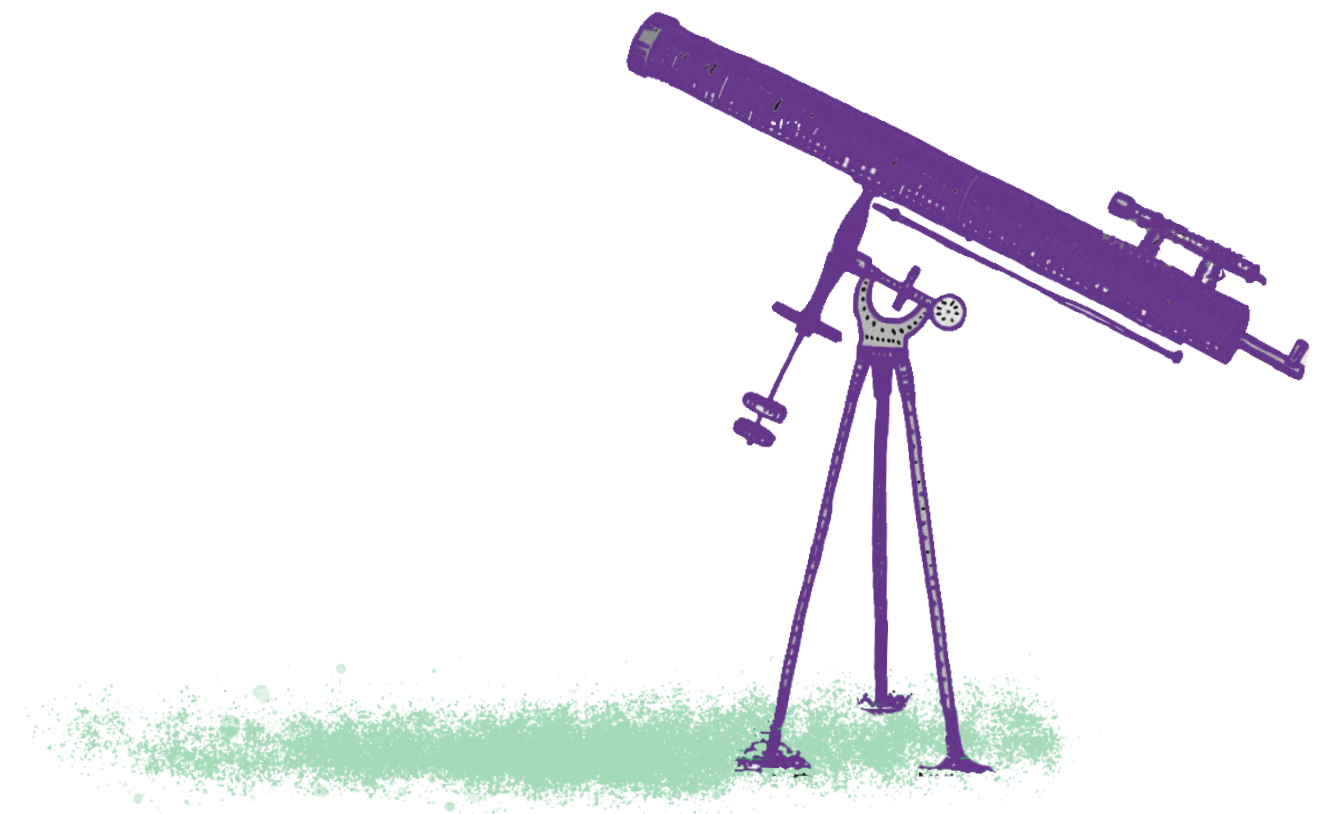
3.2. Principis orientadors

Els principis orientadors conformen les bases essencials d'actuació i **assenyalen les pautes mínimes per a totes les intervencions** del Protocol. Cal aplicar-los de manera transversal en qualsevol mena de situació i actuació.

- Garantia d'igualtat entre totes les persones que conformen Escoltes Catalans.
- Garantia de no-discriminació als espais físics, virtuals i relacionals d'Escoltes Catalans.
- Compromís en la lluita davant les violències masclistes i rebuig de qualsevol tipus de violència (tant física com verbal) que atempta contra les companyes.
- Respecte i cura de les persones i equips.
- Defensa i respecte de la pluralitat d'identitats de gènere i d'opcions/ orientacions afectives i sexuals.
- Sinceritat i honestedat.
- Transparència i equitat.
- Coherència, accions i decisions argumentades en la perspectiva feminista interseccional.
- Atenció especial a les diversitats, vetllant per la no-discriminació basada en els eixos generadors d'opressió (racialització, classe social, identitat de gènere, opció/orientació afectiva i sexual, diversitat funcional, etc).
- Acció preventiva.
- Recursos i bona qualitat en les intervencions d'abordatge de violències.
- Participació col·lectiva sana en espais més segurs i còmodes, on totes puguem participar en llibertat, sense sentir-nos violentades.
- Foment de la participació de les persones que es troben en situacions generadores de vulnerabilitats, per tant una participació diversa i inclusiva que contribueixi a revertir desigualtats estructurals.
- Confidencialitat, defensa de la dignitat i intimitat de les persones.
- Actuació ràpida i amb respostes contundents, per no deixar cap agressió sense resposta (principi de no-impunitat).
- Contundència i convicció davant la impunitat de les agressions.
- Escolta activa de les persones que han patit situacions de violències masclistes o d'altres discriminacions vinculades al sexe i al gènere,

per posar les seves necessitats al centre.

- Garantia de reparació i de no-repetició.
- Coordinació eficient dels mecanismes i persones implicades en les actuacions.
- Treball en xarxa i coordinat, a nivell intern i extern.
- Seguiment i avaluació continuada del desenvolupament del Protocol per tal d'identificar-ne possibles àrees de millora.

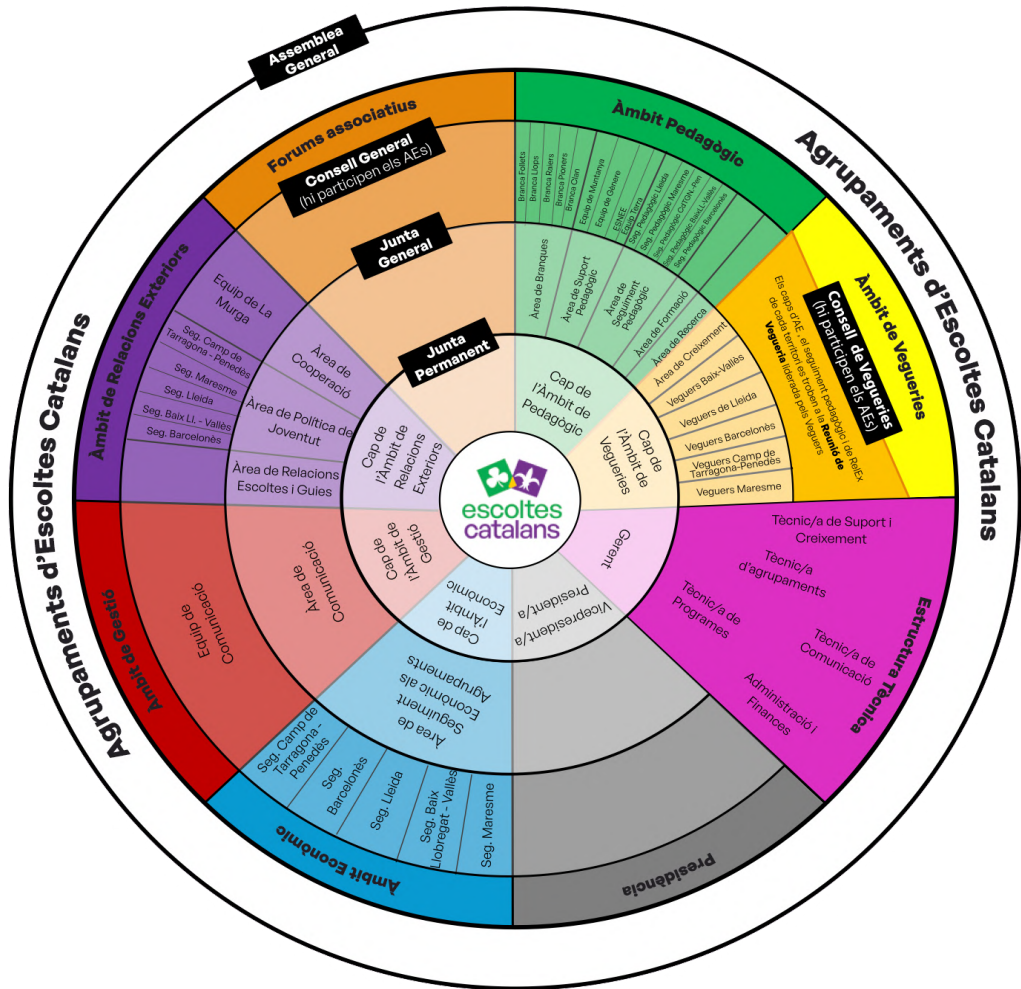


3.3. Àmbit d'aplicació

El present Protocol representa el reglament i recull de premisses d'abordatge de qualsevol mena de situació de violències masclistes i d'altres discriminacions vinculades al sexe i al gènere.

Pel que fa a la comprensió de les violències masclistes i al seu abordatge integral, el Protocol integra totes aquelles manifestacions de violència, amb base de gènere, que vulnerin els drets de les **dones i de les persones que transgredeixen els mandats heteronormatius de gènere per opció/ orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere**.

El seu àmbit d'aplicació comprèn els espais físics i relacionals (interns i externs¹ i presencials o virtuals) d'Escoltes Catalans i de la Fundació Escolta Josep Carol i inclou totes les persones vinculades a aquestes, amb independència del tipus de relació.



¹ Quan les persones amb rols i càrrecs esmentats puguin participar o col·laborar en espais externs, siguin aquests institucionals, associatius, o d'un altre caire.

Per tant, l'àmbit d'aplicació inclou:

- o Cadascun dels 42 agrupaments escoltes
 - Treballadores estables
 - Treballadores temporals
 - Estudiants en pràctiques
- o Equips associatius
 - Projectes
 - Grup Motor de cada projecte
- o Àmbits
 - Presidència
 - Àmbit de Vegueries, Intervengueria
 - Àmbit Pedagògic, RAP
 - Àmbit de Relacions Exteriors, Trobada d'àmbit
 - Àmbit de Gestió i Comunicació
 - Àmbit Econòmic, Trobada d'àmbit
- o Membres d'EC i de la Fundació Escolta Josep Carol que participin o col·laborin (a escala institucional, tècnica o associativa) en espais, projectes, activitats, etc., externes a ambdues entitats.
- o Professionals o entitats externes contractades per a projectes o serveis concrets; així com qualsevol persona que presti serveis professionals, amb independència del caràcter o naturalesa jurídica de la relació, com ara personal vinculat a contractes o subcontractes.
- o Estructura tècnica d'Escoltes Catalans
 - Treballadores estables
 - Treballadores temporals
 - Estudiants en pràctiques
- o Estructura tècnica de la Fundació Escolta Josep Carol
- o Personal d'altres organitzacions o particulars que puguin fer servir la seu d'Escoltes Catalans i la Fundació Escolta Josep Carol o el local de qualsevol dels agrupaments escoltes.

Entre els espais de relació, destaquem:

- o Consells d'agrupament
- o Activitat dels agrupaments
 - Activitat regular dels agrupaments
 - Sortides, activitats, casals d'estiu
 - Campaments
 - Campaments internacionals
- o Trobades pedagògiques: Folletada, Mogollops, Piosfera, TREC
- o Fòrums Associatius
 - Congressos
 - Assemblea General Ordinària
 - Assemblea General Extraordinària
 - Consell General
 - Consell de Vegueries
 - Reunions de Vegueries
 - Trobada d'Equips Associatius
 - Junta General
 - Junta Permanent

- **Àmbits**
 - Reunió de Presidència
 - Intervegueria o Reunió de l'Àmbit de Vegueries
 - RAP o Reunió de l'Àmbit Pedagògic
 - Reunió de l'Àmbit de Relacions Exteriors
 - TROPE o Reunió de l'Àmbit Econòmic
- **Projectes**
 - Reunions de Grup Motor de projecte
- **Formació Associativa**
 - TROFO
 - SALT
 - Trobada de Primers Passos
 - Trobada de Branques
 - Trobada de Mètodes
 - Mònografic d'escoltisme per a caps d'unitat - MExCU
 - Mònografic d'escoltisme per a caps d'agrupament - MExCA
 - TROCOP
 - Tro3
 - Setmana de la Tresoreria
- TRASl o Trobada de Responsables d'ASl
- TREFE o Trobades de Referents de feminismes
- TREX o Trobada de Responsables de Relacions Exteriors
- JIMA o Jornada d'Intercanvi de Models d'Agrupament
- Càpsules formatives específiques
- Altres: taules rodones



3.4. Marc conceptual

Seguint la línia de la feina desenvolupada al llarg del temps per Escoltes Catalans, el marc de referència del present Protocol té com a base la no discriminació, la igualtat i la cura, atenent la diversitat des d'una mirada feminista i de garantia de drets. Aquesta mirada possibilita posar les persones al centre i focalitzar en les seves necessitats i demandes, abans i després de patir qualsevol mena de situació de violències masclistes o discriminació vinculada al sexe i al gènere.

Per tal de sortir dels límits conceptuals vinculats a algunes normatives, el present Protocol assenyala com a violències masclistes totes aquelles situacions de violència o discriminació exercides envers les dones pel fet de ser dona (no només des d'una concepció biològica, sinó des dels rols i posició assignada en la societat), envers les persones dels col·lectius LGTBIQ+ i envers totes aquelles que surten dels patrons heteronormatius. Aquesta aposta per obrir la mirada individual i col·lectiva dins de l'Associació es fa des de la comprensió de les causes que provoquen aquestes violències, amb unes arrels patriarcals comunes que posicionen l'aliè a la masculinitat hegemònica, i els seus rols i mandats de gènere, en situacions d'opressió.

Històricament, molts dels models d'abordatge de les violències masclistes han estat basats en lògiques reactives i assistencialistes, que dificulten posar el focus en les víctimes o supervivents, en les seves necessitats i demandes i que, a més, es focalitzen en l'eix d'atenció com a eina principal d'abordatge, deixant la resta d'eixos d'intervenció -i actuacions vinculades amb aquests- en un segon pla (prevenció, detecció, recuperació i reparació).

Actualment, el model de comprensió i abordatge de les violències masclistes està canviant i s'està apropant a la mirada feminista i de garantia de drets que possibiliti la proactivitat en lloc de l'assistencialisme i que permeti fer una comprensió estructural i un abordatge integral multidisciplinari d'aquesta mena de violències. Les premisses del present Protocol, relacionades amb aquest canvi de paradigma, són:

Inclusió de la perspectiva de gènere en clau feminista com a base teòrica i ètica de tots els processos i actuacions que el conformin.

Ampliació de la base de comprensió de les violències masclistes més enllà de l'àmbit de la parella heterosexual.

Adopció del paradigma del *contínuum* com a model de comprensió i abordatge, que visibilitza les violències masclistes com a estructurals, més enllà de fets puntuals/individuals i interrelaciona "categories" i estadis de les violències, assenyalant que les dones (i altres persones oprimides pel sistema patriarcal) pateixen o poden patir diversitat de violències de manera simultània, en el mateix context o en diferents contextos.



Comprensió i abordatge que incideix en les afectacions que pateixen les persones agredides en lloc de basar les intervencions en la jerarquia i gradació d'intensitat de les manifestacions de les violències (seguint lògiques judicials i sanitàries).

Augment del protagonisme dels eixos d'intervenció més enllà de l'atenció, donant especial importància a la prevenció.

Inclusió de l'anàlisi interseccional en la comprensió i l'abordatge de les violències masclistes i altres discriminacions vinculades al sexe i gènere.

Com s'ha comentat anteriorment, aplicarem una mirada àmplia de les violències, que sigui inclusiva i no només binària. Entenent les violències masclistes des d'aquesta mirada interseccional i ens comprometem a actuar en conseqüència en tots els casos necessaris.

Tanmateix, a nivell legal ens recolzem en les normatives i lleis existents que presentarem a continuació. Relacionat amb els seus àmbits d'aplicació, algunes d'aquestes aborden les violències masclistes envers les dones i d'altres posen el focus en les violències exercides cap a les persones que pertanyen als col·lectius LGTBIQ+. La nostra comprensió de les violències masclistes inclou tots dos àmbits.

Seguint la definició que fa la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista, **la violència masclista és la *violació dels drets humans* a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.**

FORMES DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES²

1. La violència masclista es configura per una continuïtat de situacions en què interactuen cadascuna de les formes de violència masclista amb els diferents àmbits en què es produeixen.

2. La violència masclista es pot exercir de manera puntual o de manera reiterada d'alguna de les formes següents:

a) Violència física: Violència física: comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.

b) Violència psicològica: comprèn tota conducta o omissió que produeix en

una dona 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, quan es dirigeixi a afligir la dona. També inclou la violència ambiental, que es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre béns i propietats de la dona, 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.

c) Violència sexual: comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona, amb independència del vincle que hi hagi entre la dona i l'agressor o agressors. Inclou l'accés corporal, la mutilació genital o el risc de patir-ne, els matrimonis forçats, el tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'amenaça sexual, l'exhibició, l'observació i la imposició de qualsevol pràctica sexual, entre altres conductes.

d) Violència obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius: consisteix a impedir o dificultar l'accés a una informació veraç, necessària per a la presa de decisions autònomes i informades. Pot afectar els diferents àmbits de la salut física i mental, incloent-hi la salut sexual i reproductiva, i pot impedir o dificultar a les dones prendre decisions sobre llurs pràctiques i preferències sexuals, i sobre llur reproducció i les condicions en què es duu a terme, d'acord amb els supòsits inclosos en la legislació sectorial aplicable. Inclou l'esterilització forçada, l'embaràs forçat, l'impediment d'avortament en els supòsits legalment establerts i la dificultat per a accedir als mètodes contraceptius, als mètodes de prevenció d'infeccions de transmissió sexual i del VIH, i als mètodes de reproducció assistida, i també les pràctiques ginecològiques i obstètriques que no respectin les decisions, el cos, la salut i els processos emocionals de la dona.

e) 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.

f) 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

² Llei 17/2020 de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.

g) 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.

h) Violència vicària: consisteix en qualsevol tipus de violència exercida contra els fills i filles amb la finalitat de provocar dany psicològic a la mare.

3. S'entén que les diverses formes de violència masclista són també violència contra la dona quan s'exerceixin amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra el seu entorn afectiu, especialment contra els fills i filles o altres familiars, amb la voluntat d'afligir la dona.

ÀMBITS DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES³

De nou, com ja s'ha comentat anteriorment, aplicarem una mirada àmplia de les violències, que sigui inclusiva i no binària. Entenent les violències masclistes amb aquesta mirada interseccional i ens comprometem a actuar en conseqüència en tots els casos necessaris.

Primer. 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.

Segon. 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.

Tercer. 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. Pot adoptar els tipus següents:

a) Assetjament per raó de sexe: consisteix en 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.

b) Assetjament sexual: consisteix en 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.

c) Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en 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.

Quart. Violència en l'àmbit social o comunitari: comprèn les manifestacions següents:

a) Agressions sexuals: ús de la violència física i sexual contra les dones determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per a demostrar poder i abusar-ne.

b) Assetjament sexual.

c) Tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual i amb altres finalitats amb dimensió de gènere.

d) Mutilació genital femenina o risc de patir-ne: inclou qualsevol procediment que impliqui o pugui implicar una eliminació total o parcial dels genitals femenins o que hi produeixi lesions, encara que consti el consentiment exprés o tàcit de la dona.

e) Violència derivada de conflictes armats: inclou totes les formes de violència contra les dones que es produeixen en aquestes situacions, com l'assassinat, la violació, l'esclavatge sexual, l'embaràs forçat, l'avortament forçat, l'esterilització forçada, la infecció intencionada de malalties, la tortura o els abusos sexuals.

f) Violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones: com els avortaments selectius i les esterilitzacions forçades.

g) Feminicidis: els assassinats i homicidis de dones per raó de gènere, les induccions al suïcidi i els suïcidis com a conseqüència de la pressió i violència exercida cap a la dona.

h) Agressions per raó de gènere.

i) Vexacions, tractes degradants, amenaces i coaccions en l'espai públic.

j) Restriccions o privacions de llibertat a les dones, o d'accés a l'espai públic o als espais privats, o a activitats laborals, formatives, esportives, religioses o lúdiques, i també restriccions a l'expressió en llibertat pel que fa a llur orientació sexual o expressió i identitat de gènere, o a llur expressió estètica, política o religiosa.

³ Llei 17/2020 de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

k) Represàlies pels discursos i expressions individuals i col·lectius de les dones que reclamen el respecte de llurs drets, i també expressions i discursos públics que fomentin, promoguin o incitin directament o indirectament l'hostilitat, la discriminació o la violència envers les dones.

Cinquè. Violència masclista que es produeix a les xarxes de comunicació digitals, enteses com a nova àgora d'interacció, participació i governança per mitjà de les tecnologies de la informació i la comunicació. Entre altres pràctiques, inclou el ciberassetjament, la vigilància i el seguiment, la calúmnia, els insults o les expressions discriminatòries o denigrants, les amenaces, l'accés no autoritzat als equips i comptes de xarxes socials, la vulneració de la privacitat, la manipulació de dades privades, la suplantació d'identitat, la divulgació no consentida d'informació personal o de continguts íntims, el dany als equips o canals d'expressió de les dones i dels col·lectius de dones, els discursos d'incitació a la discriminació envers les dones, el xantatge de caràcter sexual per canals digitals i la publicació d'informació personal amb la intenció que altres persones agredeixin, localitzin o assetgin una dona.

Sisè. Violència en l'àmbit institucional: accions i omissions de les autoritats, el personal públic i els agents de qualsevol organisme o institució pública que tinguin per finalitat retardar, obstaculitzar o impedir l'accés a les polítiques públiques i a l'exercici dels drets que reconeix aquesta llei per a assegurar una vida lliure de violència masclista, d'acord amb els supòsits inclosos en la legislació sectorial aplicable. La manca de diligència deguda, quantitativa i qualitativa, en l'abordatge de la violència masclista, si és coneguda o promoguda per les administracions o esdevé un patró de discriminació reiterat i estructural, constitueix una manifestació de violència institucional. Aquesta violència pot provenir d'un sol acte o pràctica greu, de la reiteració d'actes o pràctiques de menor abast que generen un efecte acumulat, de l'omissió d'actuar quan es conegui l'existència d'un perill real o imminent, i de les pràctiques o omissions revictimitzadores. La violència institucional inclou la producció legislativa i la interpretació i aplicació del dret que tingui per objecte o provoqui aquest mateix resultat. La utilització de la síndrome d'alienació parental també és violència institucional.

Setè. Violència en l'àmbit de la vida política i l'esfera pública de les dones: la violència masclista que es produeix en espais de la vida pública i política, com les institucions polítiques i les administracions públiques, els partits polítics, els mitjans de comunicació o les xarxes socials. Quan aquesta forma de violència masclista ocorre en les institucions polítiques o les administracions públiques i és tolerada i no sancionada, esdevé també una forma de violència institucional.

Vuitè. Violència en l'àmbit educatiu: qualsevol tipus de violència que es produeix en l'entorn educatiu entre els membres de la comunitat educativa. Es pot produir entre iguals, de major d'edat a menor d'edat o viceversa. Inclou l'assetjament, l'abús sexual i el maltractament físic, sexual, psíquic o emocional. Entre aquestes violències n'hi ha que es produeixen per raó de gènere o d'identitat sexual.

Novè. Qualsevol altre forma anàloga que lesioni o pugui lesionar la dignitat, la integritat o la llibertat de les dones.

LGTBIFÒBIA

Segons el Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya (2017), existeixen dos tipus de discriminacions: **les discriminacions de fons**, que són les produïdes per l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, i les **discriminacions formals**, que són:

- o **Discriminació directa:** situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.
- o **Discriminació indirecta:** situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
- o **Discriminació per associació:** situació en què una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI.
- o **Discriminació per error:** situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.
- o **Discriminació múltiple:** situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, transgènere o intersexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.
- o **Ordre de discriminar:** qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- o **Represàlia discriminatòria:** tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa.
- o **Victimització secundària:** maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions d'altres agents implicats.

Seguint Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, **l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat**

de gènere o l'expressió de gènere és qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o 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.

Parlem d'**agressió per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere**⁴ com a conductes i accions violentes o intimidatòries exercides cap a les persones que pertanyen als col·lectius LGBTI⁵, que tenen la seva base en el rebuig de la diversitat sexual i de gènere.

MODEL DE COMPRENSIÓ

L'evolució del reconeixement social i jurídic de les violències masclistes i les demandes dels moviments feministes i LGBTIQ+ han necessitat un ús específic del llenguatge i la creació de conceptes i categories per comprendre i identificar més fàcilment els elements particulars d'aquestes violències en contextos concrets.

A més d'aquestes categories explicatives, s'han generat noves mirades o perspectives que han permès aclarir el funcionament de les violències masclistes i configurar el seu abordatge de forma cohesionada i integral.

La perspectiva que segueix el present Protocol és el paradigma del **contínuum**, model que posa de manifest la interrelació entre manifestacions, estadis i àmbits de les violències, visibilitzant que les dones i les persones que surten dels patrons heteronormatius pateixen o poden patir diversos tipus de violències de manera simultània i/o connectada en el mateix context o en diferents contextos.

Aquest paradigma:

- facilita la comprensió de les violències masclistes i el seu abordatge des d'una perspectiva integral (basant-se en els eixos d'actuació com ara la prevenció, la detecció, l'atenció o la recuperació⁶ i reparació).
- desplega una anàlisi interseccional, perquè atén a la diversitat de causes de les violències i també a les diferents afectacions, necessitats i demandes de les persones que les pateixen, posant aquestes al centre.

4 Adaptat de l'informe "La cara oculta de la violencia hacia el colectivo LGBTI".

5 També poden ser exercides cap al seu entorn familiar i relacional.

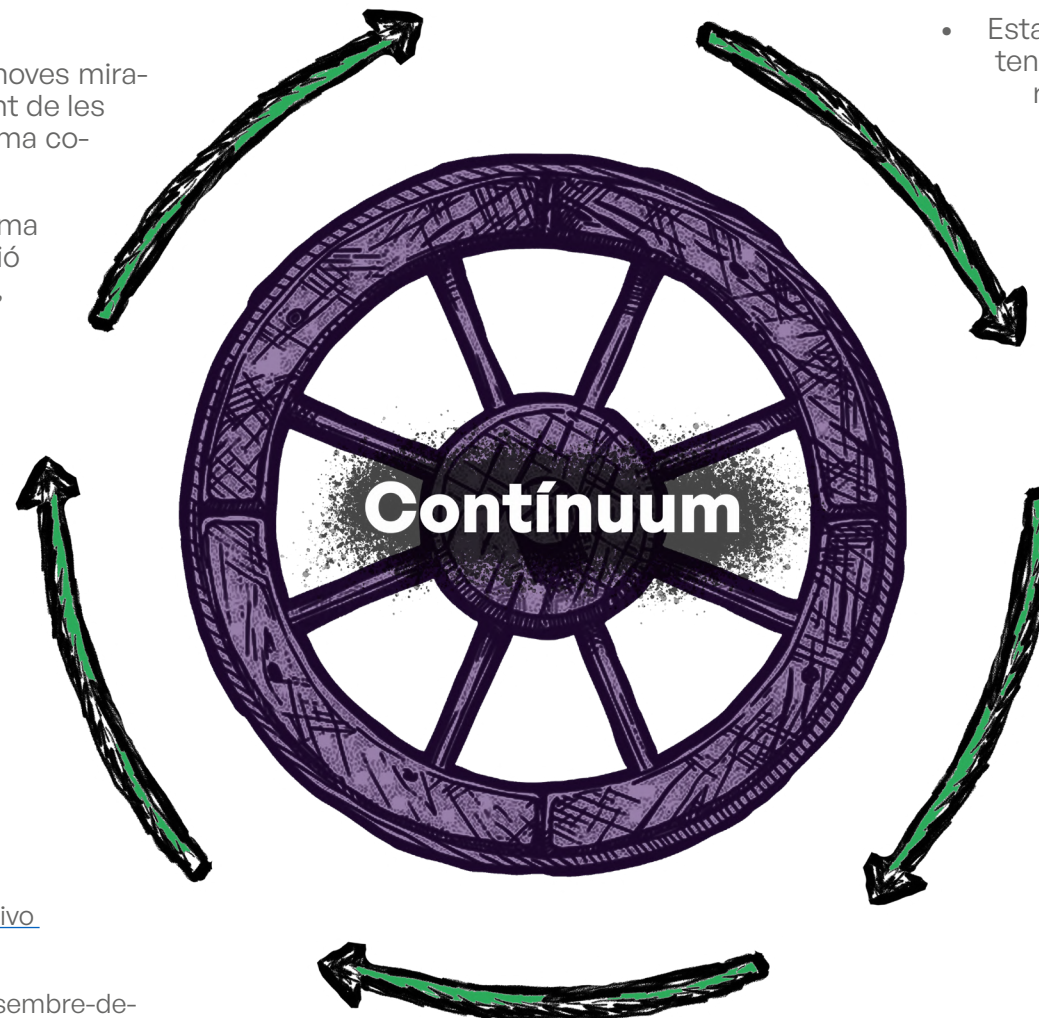
6 <https://cido.diba.cat/legislacio/11081196/llei-172020-del-22-de-desembre-de-modificacio-de-la-llei-52008-del-dret-de-les-dones-a-erradicar-la-violencia-masclista-departament-de-la-presidencia>

A més de proposar una comprensió holística i interrelacionada de les violències masclistes, el paradigma del *contínuum* introdueix un canvi significatiu en la intervenció integral d'aquestes. Històricament, la majoria de models d'intervenció han tingut com a base la gradació de les violències com a punt de partida per al tractament, implementant escales -generalment de lleu a molt greu- per a l'atenció. Treballar sota aquests models comporta homogeneïtzar les respostes d'atenció i recuperació de les persones que han patit violències, desdibuixant les significacions personals que cadascuna d'aquestes persones els atorguen.

El paradigma del *contínuum* posa al centre l'impacte i les afectacions que les violències viscudes generen en les vides de les persones i les estratègies per prevenir-les i detectar-les. Aquesta pràctica facilita que la intervenció tingui en compte, a més de les situacions viscudes, les circumstàncies, necessitats i demandes específiques.

Partint d'aquestes dinàmiques d'intervenció integral, vinculades amb els eixos d'actuació (prevenció, detecció, atenció, recuperació i reparació), s'han de tenir en compte alguns aspectes que possibilitin intervencions adients:

- Establir espais d'apoderament personal per poder reconèixer-se i tenir la possibilitat de trobar-se a una mateixa com a mecanisme de recuperació.
- Facilitar i donar suport a les persones per generar i mantenir xarxes socials d'ajuda (sobretot a les persones en situacions més vulnerables).
- Modificar perspectives en les intervencions, promovent la necessitat de treballar des de les relacions de cura i des de la sensibilització i prevenció de les discriminacions de gènere i les violències masclistes.
- Evitar la victimització i la infravaloració de les capacitats de les persones que pateixen violències masclistes.
- Tenir en compte les dones diverses i les persones dels col·lectius LGBTIQ+ en el disseny, planificació, execució i avaluació de projectes, programes o processos.
- Fer ús de les normatives davant les violències masclistes dels àmbits i context proper.
- Generar instruments i eines d'abordatge específiques que incloguin un seguit d'actuacions o recomanacions ètiques, teòriques, normatives i pràctiques per fer front les violències masclistes.



3.5. Marc normatiu

Normatives legals i reglaments amb vinculació directa o indirecta amb l'objecte del present Protocol.

- o **Comitè per a l'eliminació de la discriminació contra la dona (CEDAW⁷)**
<https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw#:~:text=El%20Comit%C3%A9%20para%20la%20Eliminaci%C3%B3n,de%20discriminaci%C3%B3n%20contra%20la%20mujer>
- o **Instrument de ratificació del Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica**, duta a terme al Consell d'Europa el 11 de maig de 2001 (Conveni d'Istanbul)
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-5947
- o **LLEI orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.**
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>
- o **LLEI Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.** <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>
- o **LLEI Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.**
http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf
- o **Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008.**
<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=889760>
- o **LLEI 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.**
http://www.sindic.cat/site/files/302/llei_11_2014_LGTBI.pdf
- o **Conveni col·lectiu estatal del sector d'acció i intervenció social.**
https://cido.diba.cat/convenis_collectius/12946/accion-e-intervencion-social

Amb especial atenció als següents articles:

- o **Article 11.** Comissió paritària d'interpretació i vigilància del Conveni Col·lectiu (CPIVC)
- o **Article 58.** Clàusula general de no discriminació.
- o **Article 60.** Protecció de les víctimes de violència de gènere.

⁷ En anglès *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (recomanació 35).

- o **Article 61.** Igualtat d'oportunitats i o discriminació.
- o **Article 62.** Funcions de la comissió paritària (CPIVC) del conveni en matèria d'igualtat.
- o **Article 63.** Protocol de prevenció contra l'assetjament.
- o **Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.**
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>
- o **Reial Decret Legislatiu de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.**
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2022-139
- o **LLEI Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.** <https://apdcat.gencat.cat/web/.content/01-autoritat/normativa/documentos/Llei-organica-pd-2018.pdf>
- o **Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de Garantia Integral de la Llibertat Sexual.**
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-14630
- o **Llei Orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant la violència.**
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9347

-- Violència masclista a la Llei 17/2020 i al Codi Penal --

La Constitució Espanyola assenyalava que la tipificació dels delictes i les reformes del Codi Penal corresponen a l'Estat, encara que l'Estatut de Catalunya atorga aquestes competències a les administracions catalanes.

La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista amplia la definició de les formes i àmbits de la violència masclista, sortint de la lògica de la violència en l'àmbit de la parella (i ex parella) que assenyalava la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

A continuació es presenten els articles del Codi Penal que es vinculen amb les violències masclistes incloses en la normativa catalana (però no en la llei estatal⁸).

⁸ Com que no apareixen en la Llei Orgànica 1/2004, el CP no els tipifica com a violència de gènere, sinó com a altres delictes.

VIOLÈNCIES MASCLISTES	ARTÍCLES CODI PENAL
Violència domèstica / familiar	Delicte de lesions lleus o maltractament d'obra: 153.1 CP. Violència habitual: 173.2 CP
Assetjament per raó de sexe	Títol XV. Dels delictes contra els drets dels treballadors: 314 CP.
Assetjament sexual	Títol VIII. Dels delictes contra la llibertat i indemnitat sexual: 184 CP. Article 172 ter (stalking o assetjament) Article 197.7 (sexpreading)
Agressions sexuals	Títol VIII. Dels delictes contra la llibertat i indemnitat sexual: Articles 178, 179, 180, 181, 182 i 183 CP.
Tràfic i explotació sexual	Títol VII BIS. Del tràfic d'éssers humans: 177 bis CP
Mutilació genital femenina	Títol III. De les lesions: 149 CP
Matrimonis forçats	Títol VI. Delictes contra la llibertat: de les coaccions 172 bis CP. Títol VII BIS. Del tràfic d'éssers humans: 177.1 e) bis CP.



3.6. Seguiment i avaluació

L'òrgan responsable i encarregat del procés de **seguiment** d'aquesta eina és la **Comissió de Seguiment del Protocol**.

Aquesta comissió està conformada per diferents membres associatives i tècniques, fins a 8 persones:

- 1 membre de la Junta General
- 1 membre de l'Equip de Gènere
- 2 representants d'Agrupaments i equip de vegueries
- 1 membre de Gerència
- 1 persona responsable de recursos humans o de prevenció de riscos laborals/salut laboral
- 1 representant sindical
- 1 representant de la Fundació Escolta Josep Carol

A més d'aquesta estructura mínima, en els casos que sigui necessari, la Comissió de Seguiment del Protocol podrà ampliar-se amb representants dels diferents àmbits d'EC.

Les **tasques** d'aquesta comissió, entre d'altres, són:

- o Organització del funcionament i dinàmica interna de la comissió.
- o Elaboració i avaluació dels indicadors de mesura.
- o Avaluació i seguiment general de la posada en marxa, desenvolupament i resultats del Protocol i de les actuacions que el componen.
- o Avaluació de l'organització i coordinació dels òrgans i persones vinculades amb el Protocol.
- o Abordatge i resolució de dificultats en el desenvolupament del Protocol.
- o Anàlisi de necessitats i creació, adaptació o actualització d'elements i continguts de l'instrument, si és necessari.
- o Actualització del Protocol segons canvi de normatives, actuacions, etc.
- o Recopilació d'informació i rendició de comptes interna i externa, a través d'informes, publicacions, jornades, etc.

La Comissió de Seguiment es convoca **dos cops a l'any de forma ordinària**, aproximadament els mesos de novembre (abans de l'AGO) i abril (abans dels campaments de primavera) de cada curs, i tants cops com sigui necessari, de manera **extraordinària**, mitjançant petició raonada d'altres òrgans o membres de l'Associació.



D'una banda, les membres voluntàries de la comissió (equips associatius i agrupaments) assumiran aquesta posició per a un període de **3 anys** (fent processos de relleu en el si de la Junta General, Equip Gènere, Equip de vegueries i agrupaments).

Es procurarà que siguin relleus progressius, de manera que sempre hi participin persones amb certa experiència que puguin desenvolupar una adequada acollida i acompanyament a les noves incorporacions voluntàries.

D'altra banda, les membres tècniques de la comissió (estructura tècnica d'EC i la FEJC) assumiran aquesta posició com a part de les seves funcions ordinàries.

Aquesta comissió mantindrà una comunicació i coordinació permanent amb la Comissió de Casos.

Juntament amb la **Comissió de Casos**, podrà ser la porta d'entrada de casos que tinguin lloc a l'entitat. La Comissió de Casos és l'òrgan referent a nivell institucional per a l'abordatge de les situacions que es detectin a l'Associació (rebuda, valoració, gestió i resolució de casos), explicitada a l'apartat de Rols, competències i funcions.

3.7. Comunicació associativa

Els processos de comunicació al voltant del Protocol també formen part de l'estratègia d'incorporació de la **mirada feminista a l'entitat**, per tant, han de tenir en compte totes les premisses d'aquest i alinear-se amb els seus principis orientadors, amb les seves directrius i amb el model de comprensió i abordatge de les violències que assenjala.

De la mateixa manera, qualsevol comunicació o procés de comunicació ha de tenir el **caràcter pedagògic** inherent a l'Associació, actuant com a referent educatiu en atenció a les diversitats, garantia de drets, perspectiva feminista interseccional i lluita contra les violències masclistes, posant una especial atenció en la prevenció.

Tant la comunicació externa com la comunicació interna han d'adreçar-se a **actualitzar els discursos sobre les violències masclistes**, aprofundint en els canvis en la comprensió i l'abordatge d'aquestes, tal com apunta el model conceptual del Protocol.

Els missatges han de visibilitzar el posicionament i compromís d'EC i de la Fundació Escolta Josep Carol envers les violències masclistes, entenent aquestes com a **vulneració de drets de caràcter estructural i interseccional**, i han d'exposar l'elaboració i posada en marxa del present Protocol com a eina facilitadora per arribar a aquest **compromís**.

A nivell **extern**, el paper comunicatiu ha de servir per:

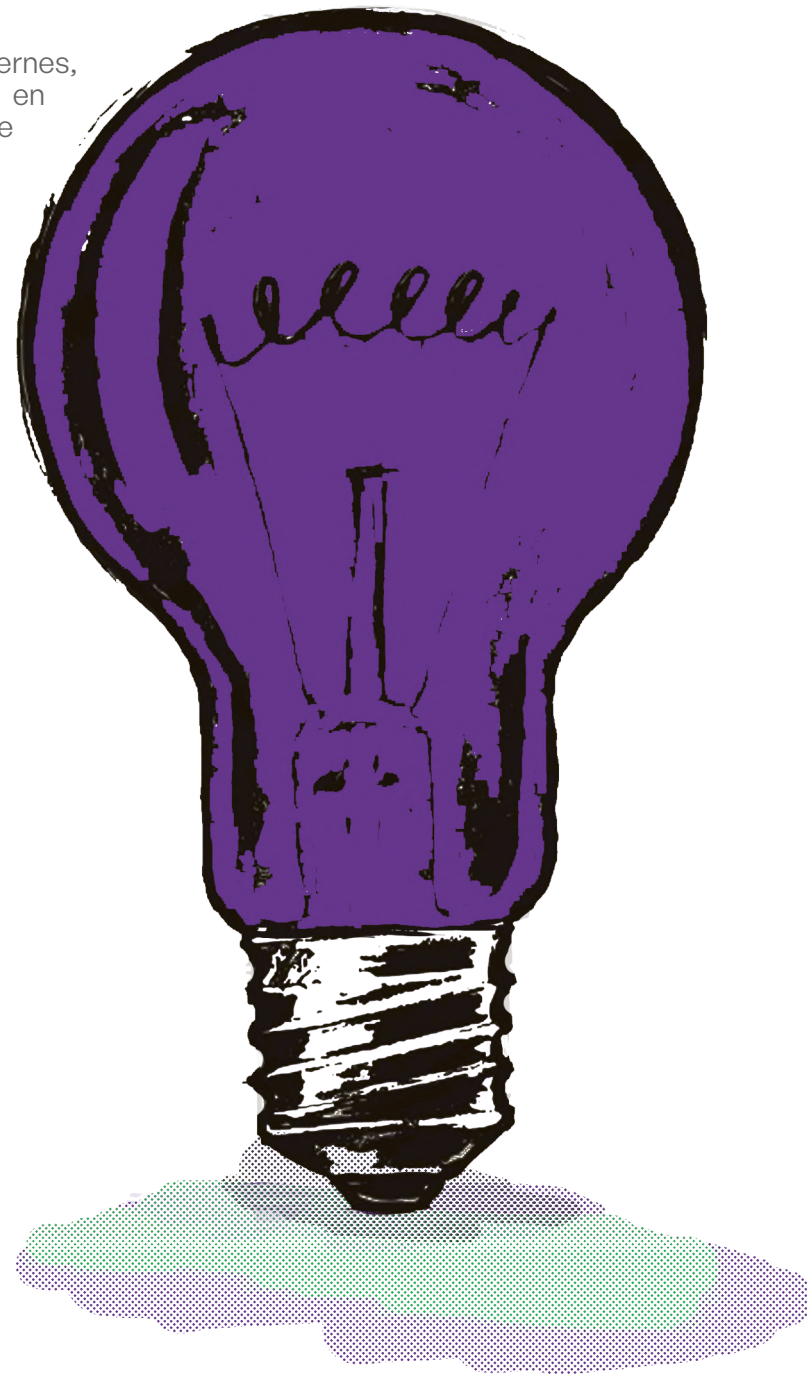
- o **posicionar** Escoltes Catalans i la Fundació Escolta Josep Carol com a organitzacions compromeses amb una societat lliure de violències masclistes;
- o **visibilitzar** la voluntat d'aconseguir espais més segurs i una cultura de *tolerància zero* davant d'aquesta mena de violències en els espais (físics i relacionals) organitzacionals;
- o **prevenir** tota mena de violències masclistes, oferint garanties de no repetició;
- o **denunciar** qualsevol situació de violències masclistes vinculada a EC i a la Fundació Escolta Josep Carol i oferir garanties de no-repetició.

A nivell **intern**, el paper comunicatiu ens ha de servir per:

- o **informar** sobre l'existència del Protocol, funcions que a compleix, òrgans que el componen, així com transmetre la seva necessitat i raó de ser;
- o **fer pedagogia** sobre les seves lògiques i dinàmiques de comprensió i abordatge de les violències masclistes;
- o **promoure l'ús** proactiu de les eines i instruments que proporciona, així com la seva adaptació i millora contínua;

- o **promoure el compromís** i la responsabilitat individual i col·lectiva envers les violències masclistes a través de la col·laboració i cooperació de tothom;
- o **impregnar-nos-en** i facilitar que tothom se'l faci seu (agrupaments, equips associatius, estructures tècniques).

Les dinàmiques de comunicació internes, sobre situacions que puguin succeir en l'entitat, s'especifiquen en l'apartat de Procediments d'abordatge.



RECOMANACIONS

Sobre la comunicació del protocol.

Quan comunicar?

- 1** Quan tingui lloc una situació assenyalada en el Protocol.
- 2** Després de la validació del Protocol i en la seva posada en marxa efectiva.
- 3** Cada cop que s'estimi oportú, com a recordatori.

Recomanacions generals:

- o Sempre s'ha de fer servir la **terminologia** contemplada en el Protocol, especialment al marc conceptual.
- o Mai no s'hauria de dir que a EC o la FEJC no s'ha produït cap situació de violència masclista. S'ha de parlar amb un **llenguatge acurat** i comunicar que no hi ha hagut denúncies o que no se'n té constància. Existeix evidència científica i criminològica que és contraproductiu no diferenciar entre "fets succeïts" i "fets denunciats" (internament o externament).
- o Tothom dins de l'organització s'hauria de sentir part del Protocol, de la lluita i la **responsabilitat** davant les violències masclistes com a vulneració de drets fonamentals.
- o Hem de tenir clar que no hi ha altra justificació de les situacions de violències masclistes que no sigui el **sistema heteropatriarcal** i el conjunt de valors i comportaments discriminatoris que el sustenten.

3.8. Actuacions

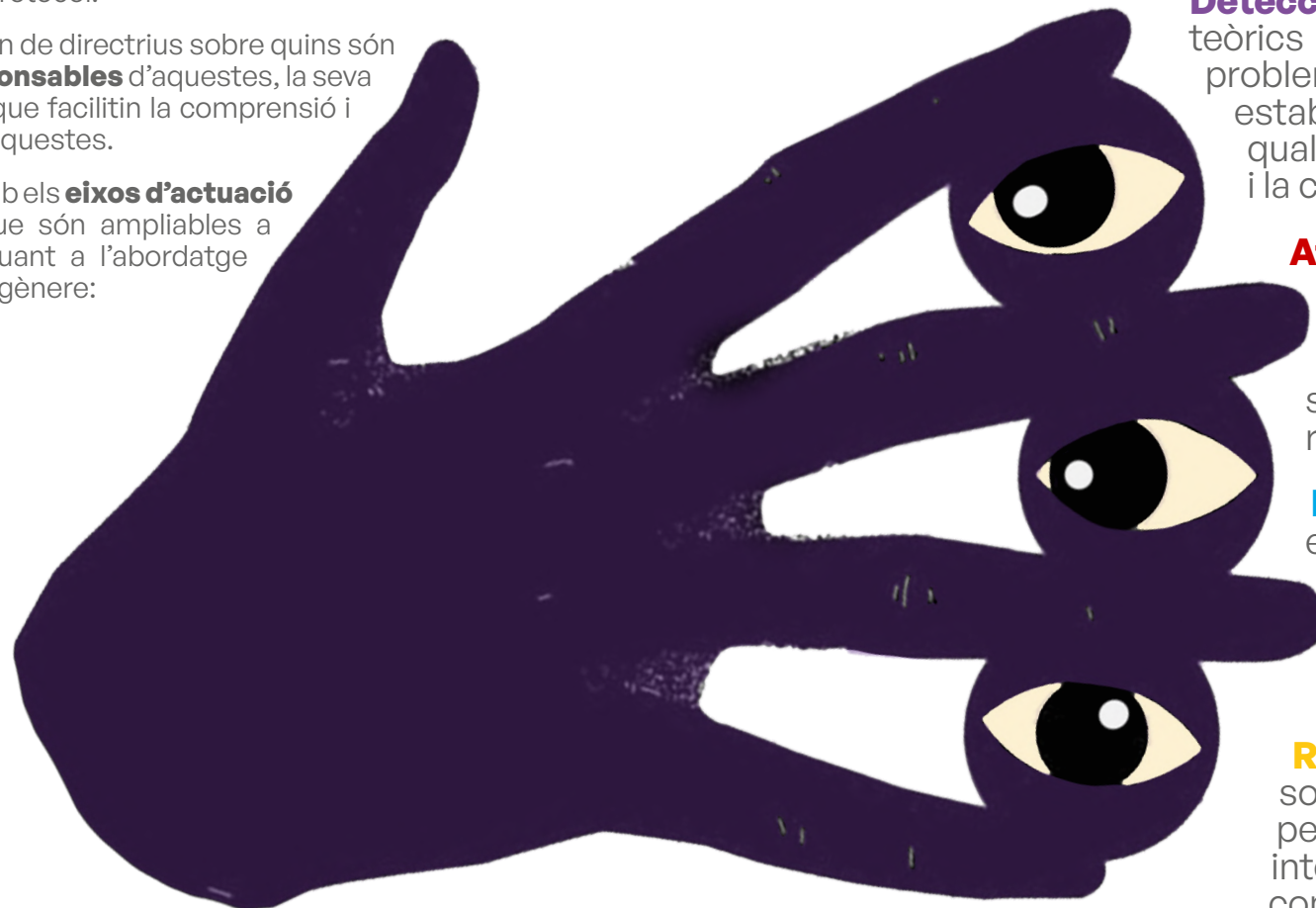
Les actuacions que es presenten a continuació han seguit un procés d'**elaboració col·lectiu** per part de diferents persones pertanyents a EC. Aquesta fase ha inclòs:

- o **Planificació i gestió de la recollida de propostes amb el Grup Motor.**
- o **Treball en grups en el Consell General del dia 19 de febrer de 2022⁹.**
- o **Validació de les propostes presentades, a càrrec del Grup Motor i d'altres membres d'EC.**

Es poden trobar actuacions vinculades amb aspectes específics del Protocol i d'altres més globals que poden adaptar-se a diversitat de situacions que tinguin lloc dins de l'àmbit d'aplicació del Protocol.

Aquestes actuacions s'acompanyen de directrius sobre quins són els òrgans, equips o persones **responsables** d'aquestes, la seva **temporalització** i **paraules clau** que facilitin la comprensió i contextualització de cadascuna d'aquestes.

Totes les actuacions es vinculen amb els **eixos d'actuació** que assenyalava la Llei 17/2020 i que són ampliables a la resta de normatives vigents quant a l'abordatge integral de violències amb base de gènere:



Prevenció: conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de les violències masclistes (incloent-hi LGTBIfòbia) per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne així la normalització, i les encaminades a sensibilitzar la ciutadania en el sentit que cap forma ni manifestació de violència no és justificable ni tolerable.

Detecció: posada en funcionament de diferents instruments teòrics i tècnics que permetin identificar i fer visible la problemàtica, tant si apareix de forma esporàdica com de forma estable, i que permetin també conèixer les situacions en les quals s'ha d'intervenir, per tal d'evitar-ne el desenvolupament i la cronicitat.

Atenció: conjunt d'accions destinades a una persona perquè pugui superar les situacions i les conseqüències generades per aquesta mena de violència en els àmbits personal, familiar, laboral i social, tot garantint-ne la seguretat i facilitant-li la informació necessària sobre els recursos i els procediments.

Recuperació: Recuperació: procés de desvictimització en els àmbits afectats, realitzat per les mateixes persones. Aquest procés comporta un cicle vital personal i social centrat en el restabliment de tots els àmbits danyats per les situacions de violències masclistes viscudes.

Reparació: conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars, preses pels diversos organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de les violències masclistes, que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garantint l'acompanyament i l'assessorament necessaris.

⁹ Els grups de treball van tenir un termini de tres setmanes per enviar les seves propostes d'actuacions.

Actuacions

EIXOS: PREVENCIÓ DETECCIÓ ATENCIÓ RECUPERACIÓ REPARACIÓ	ACTUACIONS	COORDINACIÓ DE L'ACTUACIÓ (RESPONSABILITAT)	TEMPORALITZACIÓ	PARAULA CLAU
PREVENCIÓ DETECCIÓ ATENCIÓ RECUPERACIÓ REPARACIÓ	Elaboració i difusió (interna i externa) d'una declaració de principis ferma sobre la finalitat del Protocol, que visibilitzi la postura d'Escoltes Catalans i de la Fundació Escolta Josep Carol de no tolerar cap mena de manifestació de discriminació i violències masclistes.	Junta General (validada pel Consell General)	AGO 19-novembre-2022, Presentació del protocol Recordatoris anuals	Compromís associatiu
PREVENCIÓ DETECCIÓ ATENCIÓ RECUPERACIÓ REPARACIÓ	Establiment i sistematització de processos de capacitació per a tots els àmbits, àrees i equips d'EC, tenint en compte les especificitats dels càrrecs segons àmbit, funcions i nivell de responsabilitat. La formació ha d'incloure continguts teòrics i pràctics sobre la comprensió de les violències i continguts tècnics sobre el seu abordatge segons les premisses assenyalades en el Protocol¹⁰. Aquests processos de capacitació poden desplegar-se de manera específica o introduir-se en altres processos formatius establerts a EC (com ara capacitació per a noves incorporacions). La formació pot desenvolupar-se amb personal intern d'EC o, si cal, es pot comptar amb professionals externes especialitzades en la matèria. La capacitació pot ser part de l'itinerari formatiu de les caps (recuperant l'itinerari formatiu en temàtiques rotatives cada 3 anys) o, a falta d'aquest, del contingut de les trobades formatives de l'Associació. Cal tenir molt en compte la formació a REFEs.	Àrea de Formació Fundació Escolta Josep Carol Equip Gènere Àrea de Branques	Durant tot el curs 2022-2023, amb especial èmfasi durant algunes trobades formatives (a definir) 1 ó 2 cops a l'any	Formació

10 Alguns dels continguts que poden formar part dels processos formatius són: perspectiva de drets en la comprensió i abordatge de les violències masclistes; socialització de gènere i relacions de poder des d'una anàlisi feminista interseccional; paradigma de comprensió i abordatge de les violències masclistes; diversitats i no discriminació; marcs normatius actuals; responsabilitat individual i organitzacional davant les violències masclistes; premisses d'obligat compliment en l'abordatge de les violències masclistes; etc.

EIXOS	ACTUACIONS	COORDINACIÓ DE L'ACTUACIÓ (RESPONSABILITAT)	TEMPORALITZACIÓ	PARAULA CLAU
PREVENCIÓ DETECCIÓ ATENCIÓ RECUPERACIÓ REPARACIÓ	Inclusió de la sensibilització envers les violències masclistes amb infants i joves a través de l'elaboració de recursos de prevenció similars als d'ASI (materials audiovisuals, borsa de recursos, instruments pedagògics, etc.).	Àmbit Pedagògic / Àrea de Formació	Març-abril-maig 2023	Sensibilització
	Cal tenir en compte, com a continguts, tots els elements estructurals vinculats a les violències masclistes que ens acompanyen des de la infància11: poder, patriarcat, socialització de gènere, discriminació, relacions, estereotips...	REFEs dels agrupaments		
	Quant a actituds, es pot crear un registre d'actituds no tolerables i de comportaments desitjables.	Equip Gènere		
PREVENCIÓ DETECCIÓ ATENCIÓ RECUPERACIÓ REPARACIÓ	Desenvolupament d' actuacions informatives i de sensibilització sobre el Protocol i sobre la seva temàtica, adreçades a membres de l'Associació i a persones i entitats externes vinculades.	Comissió de Seguiment del Protocol	A partir de desembre 2022, d'acord al Pla de Comunicació de l'entitat	Informació i sensibilització
	La publicació del Protocol al web de l'entitat, obert per a tothom, ha de ser la primera actuació per posar-ho en marxa.	Equip Gènere	En el cas que el Protocol s'actualitzi	
	Es poden elaborar materials informatius, campanyes i recursos de sensibilització i prevenció, per difondre a través de mitjans tecnològics o físics.	Àrea de Comunicació	Mitjançant recordatoris al llarg de cada any	
PREVENCIÓ DETECCIÓ ATENCIÓ RECUPERACIÓ REPARACIÓ	Generar una figura referent d'acompanyament en cadascun del agrupaments, que tingui contacte i coordinació directa amb els mecanismes d'estructura del Protocol i s'encarregui de traslladar inquietuds, necessitats i detecció de situacions.	Consell General	A partir del Consell General de gener/febrer 2023	Referent agrupament
PREVENCIÓ DETECCIÓ ATENCIÓ RECUPERACIÓ REPARACIÓ	Implementació de Punt lila com a mecanisme d'abordatge integral de situacions de violències, especialment pel que fa a la prevenció (veure Annex 1).	Caps o REFEs dels agrupaments	A partir de l'AGO de novembre de 2022, en totes les trobades/espais que calguin: TROFO, Mogollops, Piosfera i altres trobades de gran format.	Punt lila
		Estructura associativa organitzadora de la jornada, activitat o espai amb el suport de l'Equip Gènere		
PREVENCIÓ DETECCIÓ ATENCIÓ RECUPERACIÓ REPARACIÓ	Elaboració o adaptació d' instruments ¹² que permetin visibilitzar i fer una anàlisi de gènere dels espais compartits de trobada de les persones que formen part d'EC. A partir del seguiment i la comparativa de resultats obtinguts al llarg del temps es pot avaluar l'evolució de la incorporació de la mirada feminista a l'Associació.	Equip Gènere	Curs 2022-2023 (a determinar per part d'Equip Gènere)	Detecció i anàlisi

11 Els continguts i materials han d'adaptar-se a edat i cicle evolutiu dels grups. Es poden rescatar els recursos del dossier d'ASI vinculats amb les temàtiques del Protocol.

12 Com ara, graella d'observació de gènere, enquesta sobre inclusió de la perspectiva feminista en la pràctica diària, etc.

EIXOS	ACTUACIONS	COORDINACIÓ DE L'ACTUACIÓ (RESPONSABILITAT)	TEMPORALITZACIÓ	PARAULA CLAU
PREVENCIÓ DETECCIÓ ATENCIÓ RECUPERACIÓ REPARACIÓ	Registre i elaboració d' informes¹³ de diagnòstic sobre les situacions que comprèn el Protocol en el marc de relacions de l'Associació, per tal de conèixer la freqüència i el seguiment dels casos. La comparativa dels informes possibilita tenir un diagnòstic o imatge global de l'estat de la qüestió a nivell intern.	Comissió de Seguiment del Protocol	2023 Registre: cada cop que es detecti una situació Elaboració i difusió d'informes: Anualment	Diagnòstic
	Elaboració d'un dossier amb indicadors de detecció de les diverses formes de violència incloses en el Protocol, especialment d'aquelles més difícilment identificables.	Comissió de Casos Equip Gènere Caps o REFEs dels agrupaments Si cal, suport de professionals externes especialitzades	Primavera 2023 Revisions anuals	Indicadors de detecció
PREVENCIÓ DETECCIÓ ATENCIÓ RECUPERACIÓ REPARACIÓ	Implementació de circuits de denúncia interna que respectin la confidencialitat del procés i de les persones implicades.	Junta General Gerència Comissió de Casos	Primavera 2023	Denúncia interna
PREVENCIÓ DETECCIÓ ATENCIÓ RECUPERACIÓ REPARACIÓ	Planificació i posada en marxa de premisses generals per a una primera acollida i atenció a les persones que puguin patir o pateixin violències masclistes.	Comissió de Casos Equip Gènere Junta General Junta Permanent	Desembre 2022 - gener 2023 Revisions anuals	Acollida
PREVENCIÓ DETECCIÓ ATENCIÓ RECUPERACIÓ REPARACIÓ	Designació d'un fons econòmic (amb partides pressupostàries) destinat a la implementació de les actuacions del Protocol, especialment a la possible atenció externa per part de professionals especialitzades.	Gerència Cap Econòmic i Junta Permanent	Setembre - octubre 2022, en l'elaboració del pressupost a l'AGO Revisions anuals	Pressupost

¹³ Sempre es respectarà la confidencialitat dels processos i de les persones implicades en aquests. Anualment, es farà difusió interna sobre l'estat de la qüestió.

EIXOS	ACTUACIONS	COORDINACIÓ DE L'ACTUACIÓ (RESPONSABILITAT)	TEMPORALITZACIÓ	PARAULA CLAU
PREVENCIÓ DETECCIÓ ATENCIÓ RECUPERACIÓ REPARACIÓ	Conformació i posada en marxa de la Comissió de Casos , òrgan referent per a l'abordatge de les situacions que es detectin a l'Associació (rebuda, valoració, gestió de casos).			
	Les principals funcions de la Comissió de Casos son: - o Designació de la persona de referència per a cadascun dels casos concrets. - o Proposta de mesures cautelars i/o preventives. - o Investigació dels casos on es trobin indicis d'agressions assenyalades en el Protocol. - o Acompanyament i assessorament en casos d'agressió (especialment per la persona assignada com a referent). Si cal, derivar a serveis o recursos externs especialitzats. - o Elaboració dels informes que incloguin mesures de reparació individuals i col·lectives així com mesures correctores. - o Supervisió i seguiment de les mesures correctores i sancionadores aplicades. - o Elaboració de pautes per a una primera acollida i implantació d'un model sistematitzat d'acompanyament. - o Garantia d'una adequada gestió en els processos de comunicació, recepció i abordatge de denúncia interna. - o Establiment de pautes, basades en el treball de cures, que orientin els processos de recuperació. - o Elaboració, amb el suport de la Comissió de Seguiment, d'un sistema de seguiment i avaluació dels processos de recuperació. - o Coordinació de la implementació del Protocol, juntament amb la Comissió de Seguiment.	Grup Motor del projecte Càrrecs establerts per a la Comissió de Casos	Gener - febrer 2023 Cada cop que hi hagi una situació de violències masclistes	Referents casos

EIXOS	ACTUACIONS	COORDINACIÓ DE L'ACTUACIÓ (RESPONSABILITAT)	TEMPORALITZACIÓ	PARAULA CLAU
PREVENCIÓ DETECCIÓ ATENCIÓ RECUPERACIÓ REPARACIÓ	Creació i posada en marxa de la Comissió de Seguiment del Protocol, com a òrgan general d'avaluació de l'instrument i de les seves lògiques, actuacions i processos. Les principals funcions de la Comissió de Seguiment son: - o Elaboració i avaluació dels indicadors de mesura. - o Avaluació i seguiment general de la posada en marxa, desenvolupament i resultats del Protocol i de les actuacions que el componen. - o Avaluació de l'organització i coordinació. - o Abordatge i resolució de dificultats. - o Anàlisi de necessitats i creació, adaptació o actualització d'elements i continguts, si és necessari. - o Actualització del Protocol. - o Recopilació d'informació i rendició de comptes interna i externa.	Equip Gènere Grup Motor del projecte (membres d'equips associatius)	Gener - febrer 2023 2 cops a l'any	Seguiment
	Elaboració d'un dossier de contactes externs especialitzats (entitats, serveis, recursos...) de referència per a consultes i possibles derivacions a fer. Seria desitjable establir un contacte previ amb aquests recursos per tal que coneguin EC i FEJC i el treball intern desenvolupat en matèria de violències masclistes.	Equips de Vegueries Comissió de Casos (amb membres de l'equip tècnic) Equip Gènere	Al llarg del curs 2022-23 Revisions anuals	Recursos externs
PREVENCIÓ DETECCIÓ ATENCIÓ RECUPERACIÓ REPARACIÓ	Disseny i establiment d'un procediment de seguiment de casos flexible i adaptable a la persona agredida i a les seves circumstàncies. S'han de tenir molt en compte els mitjans i espais destinats al seguiment i el respecte a la confidencialitat del cas, de la persona agredida i d'altres persones implicades en aquest (com ara, testimonis).	Comissió de Casos Comissió de Seguiment del Protocol Persona de referència en l'acompanyament del cas	Febrer - març 2023 Segons necessitats de la persona agredida	Seguiment casos
PREVENCIÓ DETECCIÓ ATENCIÓ RECUPERACIÓ REPARACIÓ	Desenvolupament de mesures restauratives adaptades a les necessitats de la persona¹⁴ agredida i als recursos (interns i externs) de l'Associació.	Junta General Gerència Comissió de Casos Persona de referència en l'acompanyament del cas	Abril - maig 2023 Cada vegada que tingui lloc un cas de violència	Restauració del dany I

14 Com ara flexibilitat laboral o de la tasca associativa: permisos, horaris, espais d'ús; derivació a recursos externs especialitzats; reconeixement públic i assumpció de responsabilitats; etc.

EIXOS	ACTUACIONS	COORDINACIÓ DE L'ACTUACIÓ (RESPONSABILITAT)	TEMPORALITZACIÓ	PARAULA CLAU
PREVENCIÓ DETECCIÓ ATENCIÓ RECUPERACIÓ REPARACIÓ	Desenvolupament de mesures restauratives adaptades a les necessitats dels equips ¹⁵ /persones que han estat testimonis o han viscut “indirectament” una situació de violències masclistes.	Junta General Junta Permanent Gerència Comissió de Casos	Abril - maig 2023 Cada vegada que tingui lloc una situació i calgui	Restauració del dany II
	Determinació de criteris sobre les mesures cautelars o sancionadores aplicables als agressors en els àmbits que el Protocol assenyalava i sobre les eines legals i ètiques d'aplicació. Cal tenir en compte la persona agredida i no infantilitzar-la en aquest procés.	Junta General Junta Permanent Gerència Comissió de Casos	Abril - maig - juny 2023 Cada vegada que tingui lloc una situació i calgui	Sancions
	Reconeixement públic de les situacions de violències masclistes en el si de l'Associació, assumint responsabilitats individuals i col·lectives per part de les persones implicades (agressors, grup o entitat...)	Agrupaments Consell General	Cada vegada que tingui lloc una situació	Restauració del dany III
PREVENCIÓ DETECCIÓ ATENCIÓ RECUPERACIÓ REPARACIÓ	Desplegament de mesures i dinàmiques de cura i autocura per a tothom, posant especial atenció a les persones que formen part de les comissions del Protocol.	Consell General Comissió de Casos Comissió de Seguiment del Protocol	Al llarg de tot l'any, a revisar durant abril - maig 2023	Cures
	A nivell general, en els espais de trobada, caldria tenir temps per fer rondes emocionals i anímiques, si cal.			
	A més, es poden generar espais i moments concrets i fixos adreçats només a la cura dels equips. En el cas de les persones que conformen les comissions del Protocol, aquests espais d'autocura i cura són d'obligat compliment.			

RECORDATORI: totes les actuacions han de posar les necessitats i demandes de la persona agredida **al centre**.

¹⁵ Com ara accions de reparació individual o col·lectives.

3.9. Rols, competències i funcions

● **Assemblea General:**

Aprovació del Protocol.

● **Consell General:**

Posicionaments públics i establiment d’aliances.

● **Junta General, gerència i personal RRHH:**

Mesures cautelars i mesures sancionadores.

Mesures de reparació individual.

Mesures de reparació organitzacional.

● **Comissió de Casos:**

Òrgan referent a nivell institucional per a l’**abordatge** de les situacions que es detectin a l’Associació (rebuda, valoració, gestió i resolució de casos).

Aquesta comissió està conformada per persones de l’àmbit/s afectat pel cas (2), membres voluntàries (2) i membres de l’estructura tècnica (2).

Almenys, pels 6 càrrecs següents:

Persones afectades pel cas:

2 referents de l’Àmbit afectat (cap i altra integrant)

Membres voluntàries de la Comissió de Casos:

1 membre de l’Equip de Gènere

1 membre de la Junta Permanent

Membres tècniques de la Comissió de Casos:

1 Gerent

1 persona responsable de recursos humans o de prevenció de riscos laborals o salut laboral

Totes les persones que conformen la Comissió de Casos deuen tenir una **capacitació específica** en violències masclistes i en el funcionament de les dinàmiques d’atenció que marca el Protocol.

La Comissió de Casos ha de nomenar una persona (integrant de la comissió o de fora d’aquesta) com a **referent de l’acompanyament** de la persona agredida, que actuarà com a pont i canal de comunicació de les demandes i necessitats d’aquesta persona. Es recomana que aquest paper sigui assumit per una de les persones de la comissió pertanyents a l’àmbit afectat i que la persona agredida tingui veu per escollir-la.



Les **tasques** d’aquesta Comissió, entre d’altres, són:

- o **Designació de la persona de referència** per a cadascun dels casos concrets. Les funcions d’aquesta persona son: informar, assessorar i acompanyar tot el procés la persona agredida.
- o **Proposta de mesures cautelars i/o preventives.**
- o **Investigació** dels casos on es trobin indicis d’agressions assenyalades en el Protocol.
- o **Acompanyament i assessorament** en els casos d’agressió (especialment per part de la persona assignada com a referent). A més, si cal, **deriva a serveis** o recursos externs especialitzats (a través de la Fitxa de derivació, com a instrument de referència).
- o **Elaboració dels informes** que incloguin mesures de reparació individuals i col·lectives així com mesures correctores per a l’agressor (i també per al grup o l’entitat de referència d’aquest).
- o Supervisió i seguiment de la implementació efectiva de les mesures correctores i sancionadores aplicades, així com de la seva efectivitat i impacte.
- o **Elaboració de pautes** per a una primera acollida de la persona agredida i implantació d’un model sistematitzat d’acompanyament, que s’adapti a les seves necessitats, demandes i situació, i que assenyalí què fer i com fer-ho.
- o Garantia d’una adequada gestió en els processos de comunicació, recepció i abordatge de queixa i denúncia interna.
- o Establiment de pautes, basades en el treball de cures, que orientin els processos de **recuperació**. Aquestes pautes han de guiar les actituds de les persones implicades en el cas i l’adaptació del procés a les circumstàncies de la persona agredida.
- o Elaboració, amb el suport de la Comissió de Seguiment del Protocol, d’un sistema de seguiment i avaluació dels processos de recuperació, que contempli: a nivell quantitatiu, nombre de casos detectats, nombre de casos denunciats, nombre de casos on s’activat el protocol; nombre de casos arxivats, nombre de casos resolts, nombre de derivacions i, a escala qualitativa, nivell de satisfacció vinculada als processos viscuts per les persones agredides; nivell de satisfacció de les persones membres de les comissions quant als processos on hagin participat; etc.
- o **Coordinació de la implementació** del Protocol, juntament amb la Comissió de Seguiment.

No és necessari que aquesta Comissió mantingui una dinàmica estable en el temps, sinó que pot configurar-se i trobar-se, de forma ordinària, cada cop que es detecti un cas de violències masclistes i, de forma extraordinària, tants cops com sigui necessari, mitjançant petició raonada d’altres òrgans de l’Associació.



Els informes i decisions de la Comissió de Casos seran vinculants a l'hora d'imposar les mesures i sancions corresponents.

Tant la Comissió de Casos com la Comissió de Seguiment del Protocol poden ser portes d'entrada de situacions al voltant del Protocol.

D'una banda, les membres voluntàries de la Comissió de Casos (equips associatius i agrupaments) assumiran aquesta posició per a un període de **3 anys** (fent processos de relleu en el si de la Junta Permanent i Equip Gènere)

Es procurarà que siguin relleus progressius, de manera que sempre hi participin persones amb certa experiència que puguin desenvolupar una adequada acollida i acompanyament a les noves incorporacions voluntàries.

D'altra banda, les membres tècniques de la comissió (estructura tècnica d'EC i la FEJC) assumiran aquesta posició com a part de les seves funcions ordinàries.

● **Comissió de Seguiment del Protocol**

Tal i com s'indica a l'apartat 3.6, aquesta comissió està conformada per diferents membres associatives i tècniques, fins a 8 persones:

- 1 membre de la Junta General
- 1 membre de l'Equip de Gènere
- 2 representants d'Agrupaments i equip de vegueries
- 1 membre de Gerència
- 1 persona responsable de recursos humans o de prevenció de riscos laborals/salut laboral
- 1 representant sindical
- 1 representant de la Fundació Escolta Josep Carol

A més d'aquesta estructura mínima, en els casos que sigui necessari, la Comissió de Seguiment del Protocol podrà ampliar-se amb representants dels diferents àmbits d'EC.

Les **tasques** d'aquesta comissió, entre d'altres, són:

- o Organització del funcionament i dinàmica interna de la comissió.
- o Elaboració i avaluació dels indicadors de mesura.
- o Avaluació i seguiment general de la posada en marxa, desenvolupament i resultats del Protocol i de les actuacions que el componen.
- o Avaluació de l'organització i coordinació dels òrgans i persones vinculades amb el Protocol.
- o Abordatge i resolució de dificultats en el desenvolupament del Protocol.
- o Anàlisi de necessitats i creació, adaptació o actualització d'elements i

continguts de l'instrument, si és necessari.

- o Actualització del Protocol segons canvi de normatives, actuacions, etc.
- o Recopilació d'informació i rendició de comptes interna i externa, a través d'informes, publicacions, jornades, etc.

La Comissió de Seguiment es convoca **dos cops a l'any de forma ordinària**, aproximadament els mesos de novembre (abans de l'AGO) i abril (abans dels campaments de primavera) de cada curs, i tants cops com sigui necessari, de manera **extraordinària**, mitjançant petició raonada d'altres òrgans o membres de l'Associació.

D'una banda, les membres voluntàries de la comissió (equips associatius i agrupaments) assumiran aquesta posició per a un període de **3 anys** (fent processos de relleu en el si de la Junta General, Equip Gènere, Equip de vegueries i agrupaments).

Es procurarà que siguin relleus progressius, de manera que sempre hi participin persones amb certa experiència que puguin desenvolupar una adequada acollida i acompanyament a les noves incorporacions voluntàries.

D'altra banda, les membres tècniques de la comissió (estructura tècnica d'EC i la FEJC) assumiran aquesta posició com a part de les seves funcions ordinàries.

Aquesta comissió mantindrà una comunicació i coordinació permanent amb la Comissió de Casos.

Juntament amb la **Comissió de Casos**, podrà ser la porta d'entrada de casos que tinguin lloc a l'entitat. La Comissió de Casos és l'òrgan referent a nivell institucional per a l'abordatge de les situacions que es detectin a l'Associació (rebuda, valoració, gestió i resolució de casos), explicitada a l'apartat de Rols, competències i funcions.

4. Procediments d'abordatge

Seguint la mirada i el posicionament de comprensió i abordatge de les violències masclistes que assenyala el present Protocol, els procediments d'intervenció integral es defineixen per posar les **persones al centre**, atenent les seves demandes i necessitats en cadascuna de les fases procedimentals, vinculades amb un o més dels cinc eixos d'actuació -prevenció, detecció, atenció, recuperació i reparació-. D'aquests, es posa especialment el focus en els eixos d'atenció, recuperació i reparació.

Cal tenir en compte les diferències entre les normatives internes, les normatives laborals i les penals, relacionades amb les situacions que abasten. En el marc normatiu del Protocol i en l'apartat de Recursos de consulta es poden consultar tots els documents legals que integren els procediments d'abordatge.

4.1. Drets i obligacions

Segons les diverses **normatives relacionades amb igualtat, violències masclistes i LGTBIfòbia**, les entitats són responsables de garantir els drets de les persones i d'evitar discriminacions en el si de les organitzacions.

Escoltes Catalans té la responsabilitat de garantir plenament els drets de totes les persones així com la responsabilitat de prevenir discriminacions o assetjament amb base de sexe/gènere, vetllant pel benestar i protegint la seguretat de totes les membres de l'Associació.



D'acord amb la normativa laboral existeix, a més, l'obligació d'evitar l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament discriminatori al lloc de treball, i d'actuar en conseqüència davant una situació d'aquest tipus.

Quant a obligacions i responsabilitats, podem assenyalar, entre d'altres:

Totes les membres d'Escoltes Catalans i la FEJC

Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria

Observar possibles indicis de situacions de violències masclistes

No ignorar aquesta mena de situacions

Facilitar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant els circuits i processos establerts

Informar immediatament a les persones designades per dur a terme actuacions de prevenció o abordatge de qualsevol situació que al seu criteri comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut de les persones

Cooperar, si cal, en la investigació de denúncies internes

Alguns drets de les membres d'EC i FEJC son: dret a un tracte saludable, dret a no patir violències masclistes, dret d'informar de possibles situacions de violències masclistes sense patir cap mena de represàlia, dret a rebre informació i atenció adequada en el cas de patir una situació de violència masclista.

Membres (voluntàries i treballadores) de les Comissions

Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa o denúncia

Conèixer l'existència del Protocol, els seus objectius i el seu funcionament

Informar amb claredat dels passos del procediment i circuits a les persones agredides i als agressors

Actuar amb rapidesa, transparència i equitat davant d'un cas

Investigar rigorosament les queixes o denúncies

Fer un seguiment de la situació després de la queixa o denúncia

Mantenir la confidencialitat dels casos

Protegir la integritat de les persones agredides i d'altres persones implicades

Obligacions

Persones treballadores

Obligacions

- Tractar tothom amb respecte i educació**, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria
- Garantir** l’acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el Protocol
- Observar** els indicis de situacions de violències masclistes
- No ignorar** aquesta mena de situacions
- Facilitar** que s’informi d’aquestes situacions utilitzant els circuits i processos establerts
- Informar** immediatament a les persones designades per dur a terme actuacions de prevenció o abordatge de qualsevol situació que al seu criteri comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut de les persones treballadores
- Cooperar** amb la direcció d’EC i la FEJC per tal que aquestes puguin garantir unes condicions de treball segures i que no comportin risc per la seguretat i/o la salut de les persones treballadores
- Cooperar** en la investigació de denúncies internes

A més, cal fer menció d’alguns drets de les persones treballadores, com son: el dret a un entorn de treball saludable, el dret a no patir violències masclistes, el dret d’informar de possibles situacions de violències masclistes sense patir cap represàlia, o el dret a rebre informació i atenció adequada en el cas de patir una situació de violència masclista.

Gerència i Junta Permanent

Obligacions

- Promoure** un context i entorn laboral lliure d’assetjament i de discriminacions
- Tenir** procediments de prevenció de violències masclistes
- Garantir** els drets laborals i els drets personals de totes les persones membres de l’Associació
- Respectar** les condicions de treball de l’Estatut de les treballadores del conveni col·lectiu
- Garantir i protegir** la salut laboral de les treballadores
- Gestionar** queixes i denúncies de situacions de violències masclistes
- Oferir** una resposta unitària, ràpida i ferma
- Engagar** processos de recuperació i reparació individual i col·lectiva

Responsabilitats

- Tractar** els casos d’assetjament com a infracció administrativa (laboral i en matèria de prevenció de riscos laborals)
- Adoptar** mesures d’intervenció en situacions de violències masclistes detectades i conegudes
- Avaluar i fer seguiment** periòdic en matèria de prevenció de riscos laborals i salut laboral i aplicar mesures de prevenció
- Complir** amb els supòsits de la normativa laboral en cas que hi hagi una vulneració de drets d’alguna de les persones treballadores (com ara indemnitzacions, baixes laborals...)
- Conèixer** les obligacions penals vinculades a les situacions de violències masclistes

4.2. Estàndards d'actuació

Fan referència als **criteris d'actuació** aplicables a qualsevol intervenció assenyalada en el Protocol. Es vinculen amb algunes de les obligacions i **responsabilitats** dels òrgans i persones que hi participen activament.

Alguns d'aquests estàndards, adaptats del Protocol marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista (2020) i del Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya, són:

- o **Crear consciència** sobre la garantia de drets de les persones que pateixen o hagin patit situacions de violències masclistes.
- o **Mantenir una actitud proactiva** en la detecció de situacions de violències masclistes, més enllà del que una persona pugui expressar.
- o **Evitar posar en risc** a ningú durant qualsevol intervenció.
- o **Oferir tota la credibilitat i escolta activa** envers la persona agredida i les seves necessitats.
- o **Defugir de reinterpretar els fets** succeïts.
- o **Cercar suport**, si cal, d'una persona de referència i de l'entitat.
- o **Tenir en compte les circumstàncies i la realitat** (cultural, d'origen, diversitat funcional, llengua, diversitat sexual i de gènere, etc.) de la persona agredida¹⁶.
- o **Fugir dels estereotips** estigmatitzants.
- o **Informar de manera clara i comprensible** de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució o d'actuació.
- o **Oferir suport** emocional i físic i acompanyament.
- o **Facilitar l'expressió d'emocions**.
- o **Traslladar a la persona agredida que no està sola** i que la situació no és responsabilitat seva.
- o **Prevenir** que es generin falses expectatives.
- o **Respectar sempre l'autonomia** en la presa de decisions de les persones agredides.
- o **Evitar actituds paternalistes i qualsevol judici** sobre les decisions de la persona agredida.
- o **Evitar la revictimització**.
- o **Flexibilitat i paciència**.
- o **Adaptació als ritmes** de la persona agredida.
- o **Evitar haver de compartir espais** o que coincideixin la persona agredida amb l'agressor.
- o **Comptar amb espais** d'intervenció confortables, agradables, còmodes i confidencials.

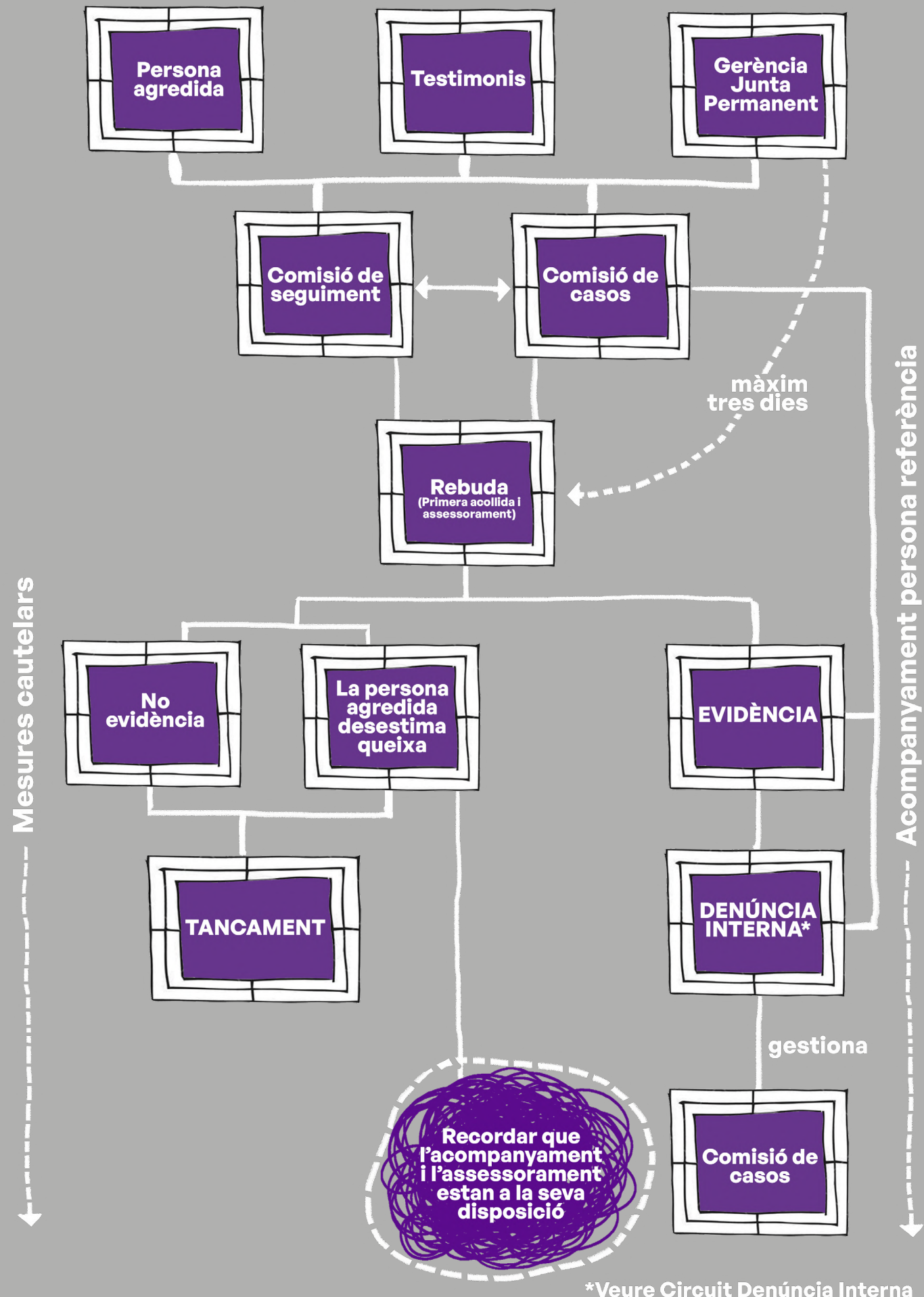
¹⁶ Dificultats per expressar la situació i el rebuig cap al tracte que està rebent, dificultat per identificar situacions de violències masclistes, per a no tenir credibilitat i ser qüestionada, etc., especialment en persones amb diversitat funcional.

A més, s'han de tenir en compte els **estàndards temporals** vinculats amb la rapidesa de les comissions i de Gerència i Junta Permanent a oferir respostes en situacions de violències masclistes. En aquest sentit, serà d'obligat compliment:

- o **Contactar** amb la persona que interposa denúncia per fer una **primera acollida i assessorament** en un **màxim de 3 dies naturals**, comptant des de l'endemà que s'interposa la queixa o denúncia.
- o **Concloure els procés d'investigació i donar una resposta** en un **màxim de 20 dies naturals**, comptant des de l'endemà que s'interposa la denúncia o queixa.

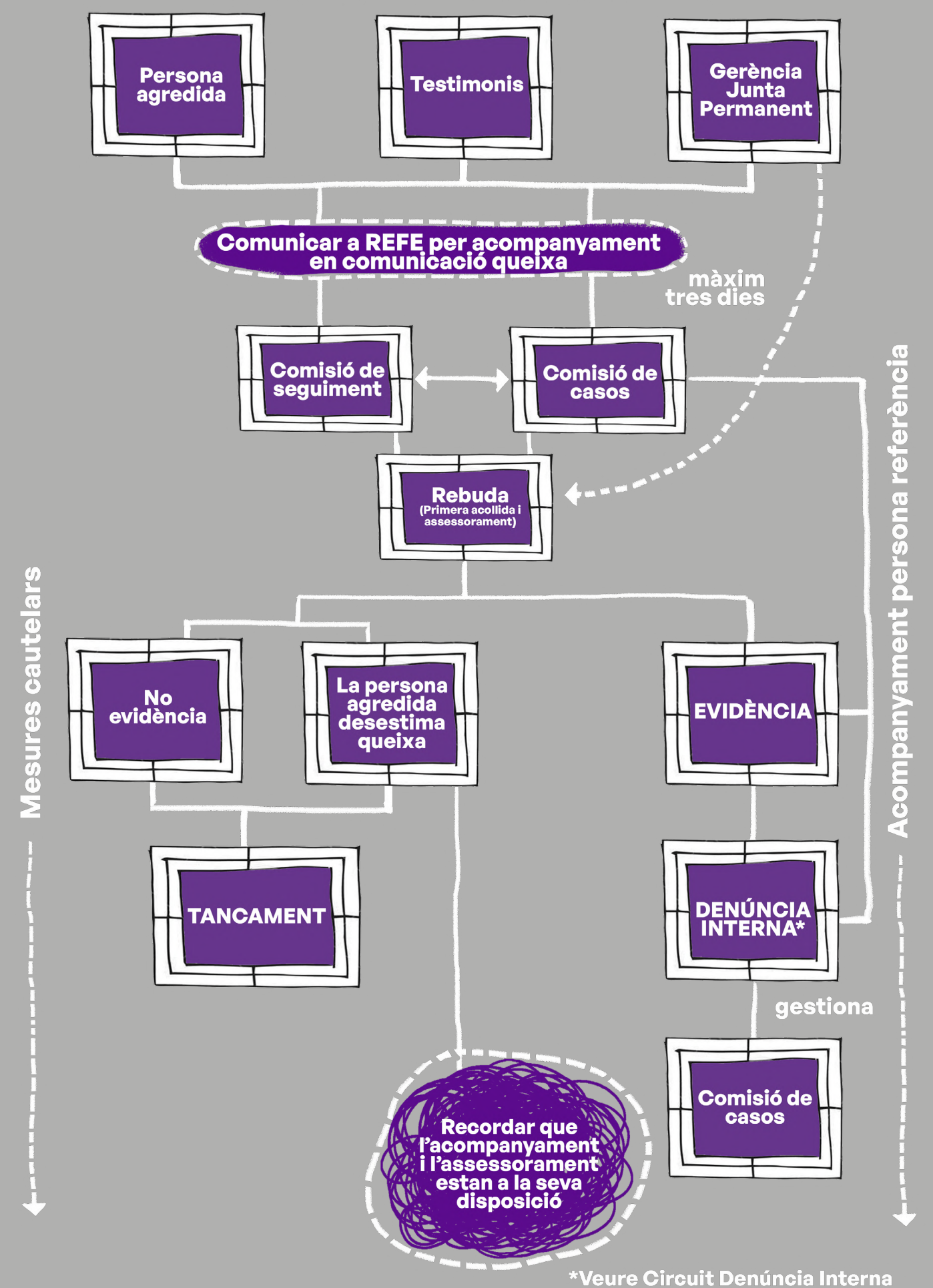
4.3. Circuits d'actuació

Queixa davant una situació de violència masclista (general)



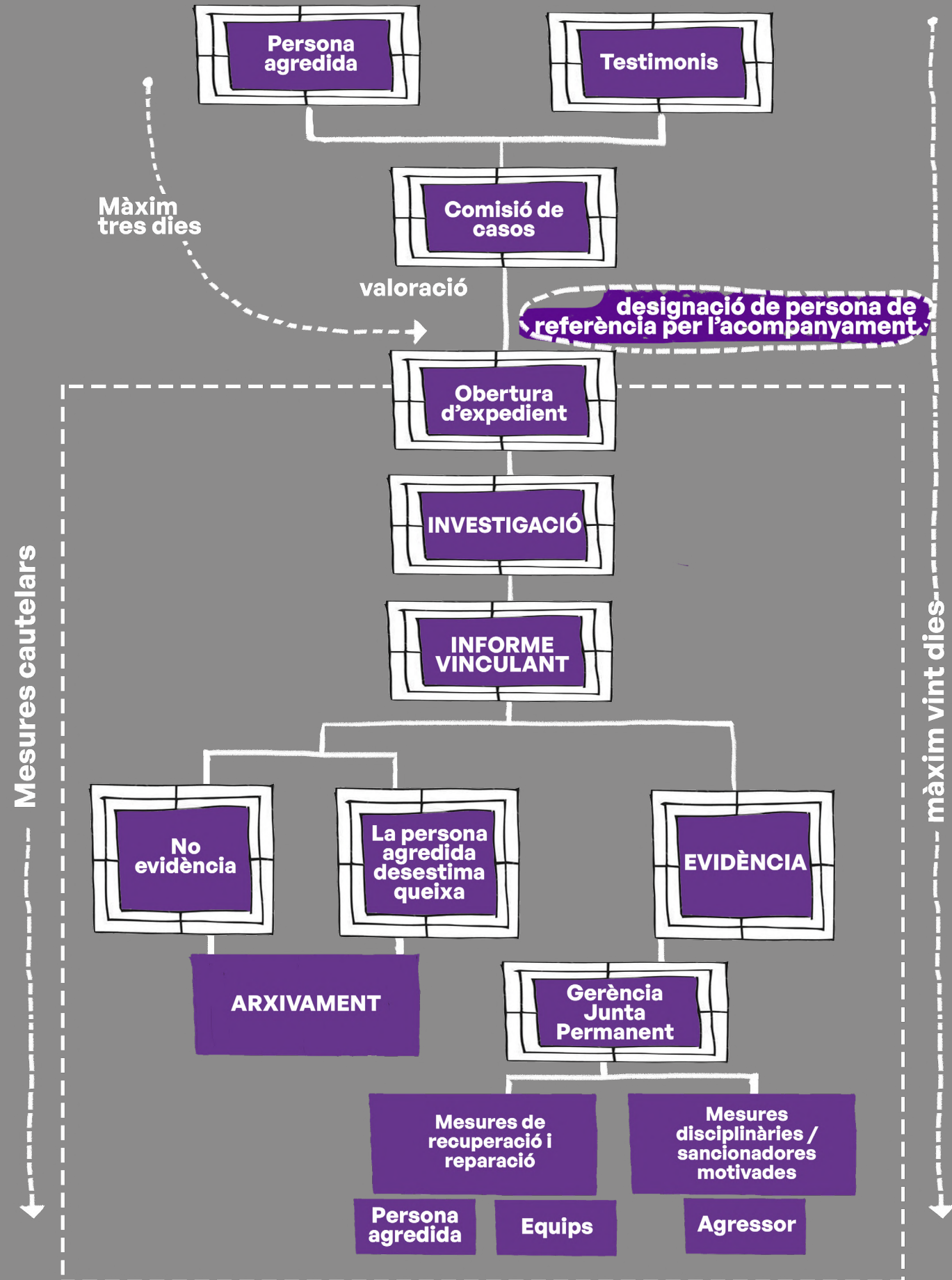
*Veure Circuit Denúncia Interna

Queixa davant una situació de violència masclista (Agrupaments)

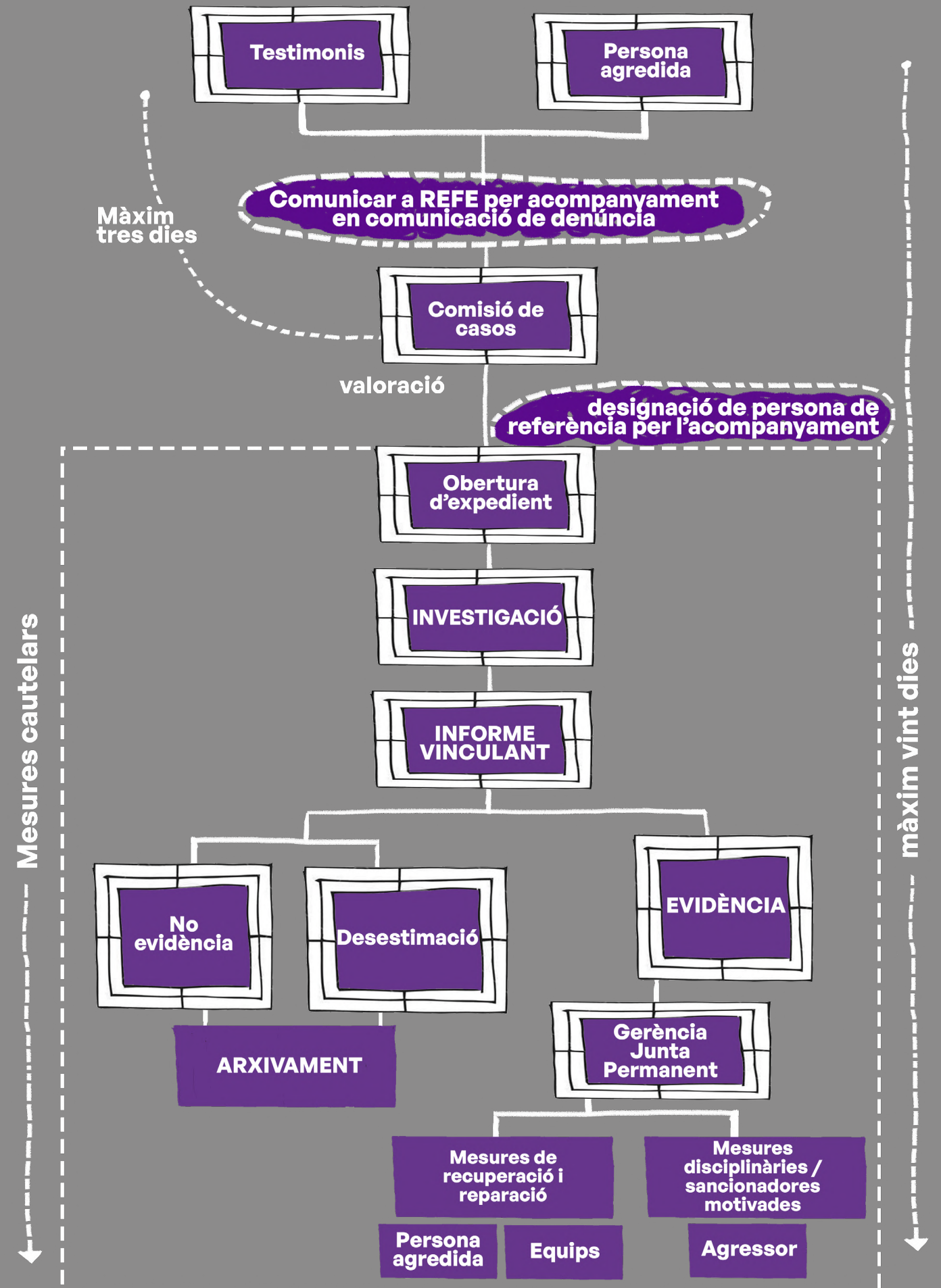


*Veure Circuit Denúncia Interna

Denúncia interna davant una situació de violència masclista (general)



Denúncia interna davant una situació de violència masclista (Agrupaments)



PROCEDIMENT DE COMUNICACIÓ

Comença amb la percepció, sospita o certesa d'una situació de violències masclistes, que posa en marxa les actuacions de comunicació, informació, assessorament i acompanyament.

- o Comunicació de **queixa**:
 - o comunicació escrita, per correu electrònic o verbal.
 - o pot ser anònima o no.
 - o la finalitat de la queixa és informar i rebre acompanyament i assessoria sobre una situació.
 - o la queixa pot transformar-se en denúncia interna.
 - o qui comunica la queixa pot ser: la persona agredida, testimonis de l'agressió o Gerència/Junta Permanent (d'ofici).
 - o es presenta a la Comissió de Casos o a la Comissió de Seguiment.
 - o una persona de la Comissió de Casos, designada com a referent i encarregada del cas, informa (drets i procediments), assessora (opcions i mecanismes que ofereix el Protocol) i acompanya la persona agredida. També informa puntualment del cas a la resta de membres de la Comissió.
- o Comunicació de **denúncia interna**:
 - o presentació escrita mitjançant formulari intern de forma, de forma física o per correu electrònic.
 - o mai no serà anònima.
 - o la finalitat és activar formalment el Protocol i rebre tot el suport que sigui necessari dels òrgans competents.
 - o la denúncia interna pot esdevenir denúncia externa.
 - o qui la comunica pot ser: la persona agredida o bé testimonis de l'agressió. En cas que la comunicació arribi mitjançant testimoni, i impliqui una altra persona com a agredida, s'informarà aquesta per valorar si vol tirar endavant amb el procés d'investigació. Si diu que sí, se'n seguirà el procés habitual i si diu que no, s'arxivarà la denúncia¹⁷.
 - o es presenta a la Comissió de Casos.
 - o la persona designada per la comissió de referència encarregada del cas engega els procediments del Protocol que calguin. També informa puntualment del cas a la resta de membres de la Comissió de Casos.
- o **La Comissió de Seguiment pot rebre queixes.**
- o **La Comissió de Casos rep denúncies internes i també pot rebre queixes.**

¹⁷ Tenir en compte que la Gerència i Junta Permanent poden intervenir o informar d'ofici en algunes situacions si ho valoren necessari.

Tant en el cas de queixa com en el cas de denúncia interna s'ha d'actuar amb rapidesa en la resposta, s'ha de garantir la confidencialitat, s'ha d'informar de cadascun dels passos del procediment i també de les possibles mesures cautelars i sancionadores i, sempre, s'han de respectar les decisions de la persona agredida.

- o **Per últim, pel que fa a l'agressor, se l'ha d'informar en cas de denúncia interna i facilitar-li una còpia d'aquesta. A més, té dret a conèixer l'evolució de la denúncia i les mesures cautelars o disciplinàries aplicades. Sempre es respectarà la confidencialitat de la persona agredida.**

PERSONA DE REFERÈNCIA

Haurà de complir dos requisits:

- o **Formació en violències masclistes i compliments dels estàndards d'atenció del Protocol.**
- o **Garantia de confidencialitat.**

La persona de referència en casos de queixes, sempre serà una membre de la Comissió de Casos.

En casos de denúncies internes, aquesta persona pot de ser membre de la Comissió de Casos o de fora d'aquesta i serà designada per la mateixa Comissió, escoltant possibles preferències de la persona agredida.

Si la persona de referència no forma part de la Comissió de Casos, una membre d'aquesta (encarregada del cas) farà d'enllaç entre persona agredida i persona de referència i la Comissió.

Totes les decisions que prengui la persona de referència hauran d'estar motivades per les demandes o necessitats de la persona agredida i hauran de passar per la Comissió de Casos abans de fer-se efectives.

OBERTURA D'EXPEDIENT I INVESTIGACIÓ

Els processos d'obertura d'expedient i d'investigació són competència de la Comissió de Casos. Aquesta Comissió rep la denúncia interna, valora el cas i designa la persona de referència en l'acompanyament de la persona agredida durant tot el procés¹⁸. En aquest moment s'obre expedient.

Si la persona agredida ho demanda, i es considera adient, es poden adoptar mesures cautelars al llarg del procés. Des de l'obertura d'expedient, també s'ha d'indicar a la persona agredida que pot fer ús de serveis externs d'assessorament i intervenció especialitzats.

Per a la fase d'investigació, la persona agredida ha d'explicar el seu relat. Si, a més, vol aportar més informació (testimonis, captures de pantalla, fotografies o gravacions de vídeo, etc.), ho podrà explicar o relatar de forma adjunta al formulari de denúncia interna.

¹⁸ La persona agredida pot expressar les seves preferències quant a la persona de referència.

Correspon a l'agressor acreditar la seva absència de responsabilitat segons el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

El procés d'investigació ha de ser exhaustiu i impecable i, en finalitzar, ha de vincular-se amb un informe sobre l'evidència o no de la situació denunciada. Aquest informe també ha de contenir propostes de mesures d'intervenció (envers la persona agredida i l'agressor).

El procés d'investigació comprèn:

- o Revisió i anàlisi de la denúncia i la documentació adjunta, si n'hi ha.
- o Entrevista amb la persona agredida que interposa la denúncia. S'aprofitarà aquest espai per donar informació, oferir el suport necessari i resoldre dubtes sobre el procés.
- o Entrevista a testimonis.
- o Entrevista a l'agressor.
- o Valoració del cas després de les entrevistes.
- o Elaboració de l'informe vinculant, que ha d'incloure: resum del cas i del seu procés; fets imputables; mesures internes adreçades a la restitució de la persona agredida; mesures internes adreçades a reparar als equips; mesures cautelars i sancionadores cap a l'agressor.
- o Execució de mesures cautelars, si s'escau.

El recull d'informació i documentació recopilada i generada en cadascun dels casos ha de ser custodiada per la Comissió de Casos i ha de romandre a la seu d'Escoltes Catalans. De manera física, s'ha de conservar en un espai físic de seguretat (com ara, sota clau) i, de manera digital, en un espai d'accés restringit, només amb permisos per a les persones que formen part de la Comissió de Casos. En el cas de compartir informació dels casos per correu electrònic, aquests o la documentació que continguin han d'estar encriptats.

Si la persona agredida decideix aturar el procés i no continuar endavant amb la denúncia, cal retornar-li tota la informació aportada¹⁹²⁰.

Totes les persones que intervinguin de forma activa en el procés d'obertura d'expedient i investigació estan obligades a mantenir una estricta confidencialitat al respecte. Per això, les membres de les comissions (i d'altres col·laboradores en el procés) han de signar un document de confidencialitat, que assenyalava la responsabilitat individual de no transmetre ni divulgar informació relacionada amb les denúncies presentades, en procés d'investigació o resoltes (Annex 2).

A TENIR EN COMPTE:

- o La denúncia interna pot esdevenir denúncia externa (via judicial, laboral o administrativa) en els supòsits que assenyalava la normativa pena.

¹⁹ Aquests casos sí que computaran estadísticament en els informes de seguiment del Protocol.

²⁰ Cal que la persona signi el rebut de la documentació retornada.

- o En aquests casos, les denúncies podran ser interposades per la persona agredida, testimonis o Gerència/Junta Permanent, excepte en els delictes de violències sexuals (assetjament sexual i agressió sexual) que, com a delictes semipúblics o semiprivats, cal una denúncia de la persona perjudicada, del seu representant legal o una querella del Ministeri Fiscal, que ha d'actuar ponderant els legítims interessos presents. Quan la víctima sigui menor d'edat, incapaç o una persona desvalguda, n'hi ha prou amb la denúncia del Ministeri Fiscal. (art. 191 CP).

- o Gerència o Junta Permanent podran comunicar amb el Ministeri fiscal o Mossos d'Esquadra en les situacions que calgui.

- o En aquestes situacions o en casos on la persona agredida interposi una denúncia externa sense passar per denúncia interna (com ara situacions de violència masclista en parella o agressió sexual), EC i FEJC oferiran i articularan una resposta d'acompanyament, suport i atenció especialitzada a la persona agredida. I, si l'agressor té vinculació amb EC o FEJC, i cal, oferiran i articularan mesures cautelars o sancionadores.

- o En casos de detecció de violències masclistes en famílies vinculades amb els AEs, EC i FEJC oferiran informació sobre recursos d'abordatge integral especialitzats.

- o En les situacions on estiguin involucrades **persones externes** a EC o FEJC, pertanyents a organitzacions²¹, s'haurà de comunicar amb l'entitat de referència per tal de desplegar el seu protocol o reglament. Si no hi tenen, s'informarà del present Protocol per tal de consensuar actuacions de suport per a la persona agredida i mesures cautelars o sancionadores per a l'agressor.

MESURES CAUTELARS

Aquestes mesures són proposades per la Comissió de Casos després de la valoració del cas i la planificació del procés amb la persona agredida o testimonis.

Les mesures cautelars poden adaptar-se de les normatives específiques a nivell laboral, però també s'han de tenir en compte els reglaments interns, tant per a les persones amb vinculació laboral com per a les persones amb altra mena de relació amb EC i FEJC.

SANCIONS

Les sancions que s'imposin a partir dels fets vinculats amb el Protocol han de respectar la legalitat i seguir les lògiques externes i internes quant a codis de conducta.

Per això, es farà servir l'Estatut dels Treballadors, el conveni col·lectiu i les normatives i reglaments interns.

Són executades per la Junta Permanent.

²¹ Veure Àmbit d'aplicació.

4.4. Recuperació i reparació

Els processos de recuperació i reparació són peces clau en la garantia de drets de les persones que pateixen o hagin patit violències masclistes en l'entorn d'EC i de la Fundació Escolta Josep Carol.

Ambdues assumeixen l'obligació d'oferir itineraris de qualitat adaptats a les necessitats de les persones i a les seves circumstàncies de vida. Aquestes mesures sempre hauran d'adaptar-se a les possibles disposicions cautelars o disciplinàries del cas, si n'hi ha.

Algunes mesures que es poden prendre en consideració, vinculades als drets laborals, són:

- o Reducció de la jornada laboral o reordenació de temps de treball/voluntari per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència integral.
- o Preferència en el canvi de modalitat de treball (facilitació d'eines i recursos per teletreballar).
- o Suspensió de la relació laboral, amb reserva de lloc de treball per un període de sis mesos.
- o Extinció del contracte de treball amb dret a la prestació d'atur o subsidi per insuficiència de cotització.
- o No es consideraran no justificades les absències al lloc de treball a conseqüència de la situació de violència. En aquest cas, els serveis socials d'atenció o els serveis de salut hauran d'acreditar la motivació de les absències.
- o Consideració d'acomiadament nuls si aquestes produeix a conseqüència de l'exercici de qualsevol dels drets esmentats anteriorment (per a casos de violència masclista en l'àmbit de la parella - Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i de l'Estatut dels Treballadors).

Altres mesures, vinculades als drets personals, són:

- o Credibilitat de les persones que comuniquin o denunciïn situacions de violències masclistes.
- o Reconeixement i condemna associativa ferma davant les situacions de violències masclistes internes i externes a EC i FEJC.
- o Posicionament davant la impunitat d'assetjadors i agressors.
- o Garantia de no repetició.
- o Disculpa pública amb reconeixement dels fets i acceptació de responsabilitat.
- o Informació, facilitació i, si cal, acompanyament a serveis especialitzats externs.
- o Espais no-mixtes de reparació. Espais de dones on crear aliances i

facilitar apoderament i espais d'homes per treballar conjuntament i deconstruir estereotips i rols de gènere.

- o Recursos de suport emocional col·lectiu, especialment per als equips laborals o associatius implicats en la situació de violència masclista i per a les persones que formin part de les comissions del Protocol.
- o Espais col·lectius consolidats i periòdics, per treballar aspectes vinculats amb la reparació (per agrupaments, àmbits...).

Els processos de recuperació i reparació interns, a nivell individual i col·lectiu, tindran com a referents la Comissió de Seguiment i la Comissió de Casos. En aquelles situacions que calgui, aquestes podran demanar suport a entitats externes especialitzades.

Pel que fa als agressors, EC i FEJC, prèvia consulta a la Comissió de Casos, podran proposar-los serveis especialitzats per tal de treballar el reconeixement i l'assumpció de responsabilitats en la situació comesa i garantir la no repetició.

Aquesta actuació mai no suplirà les mesures cautelars o sancionadores establertes a nivell intern ni per llei.

Cal tenir en compte:

- o Els procediments restauratius són processos planificats i gestionats d'acord amb les necessitats, demandes i decisions de recuperació i reparació expressades per les persones agredides.
- o Es descarta la mediació, en totes les seves fórmules, davant les situacions que assenyalen el Protocol.
- o Els processos de recuperació i reparació mai no substitueixen els procediments cautelars o sancionadors.

5. Recursos de consulta

Protocol d'abordatge dels abusos sexuals infantils i altres maltractaments d'Escoltes Catalans (Projecte ASI). Escoltes Catalans

Protocol de la Fundació Escolta Josep Carol per la detecció i prevenció de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. Fundació Escolta Josep Carol

Guia de recursos sobre gènere i abordatge de les violències masclistes. Fundació Escolta Josep Carol

Protocol marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista i d'altres protocols. Generalitat de Catalunya

Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya. Generalitat de Catalunya

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

Marc Conceptual sobre les Violències Sexuals Violències sexuals: un marc conceptual, teòric i ètic. Grup de Recerca Antígona i Creación Positiva.

Diagnosi sobre el model d'abordatge de les violències sexuals a Catalunya. Creación Positiva.

Eines per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Generalitat de Catalunya.

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. Generalitat de Catalunya.

Protocol d'abordatge integral de les violències masclistes cap a les dones i als col·lectius LGTBI en el marc del Programa Català de Protecció a Defensors i Defensores de DH (PCPDDH). Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament. Generalitat de Catalunya.

Guía para la elaboración de Protocolos en el abordaje de las violencias sexuales y la LGTBIfobia en los espacios públicos de ocio (cast). Creación Positiva. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

Actuaciones locales para la reparación de las víctimas de violencia machista (cast). Emakunde, EUDEL, BERDINSAREA.

Departament d'Igualtat i Feminismes. Generalitat de Catalunya

Xarxa d'Economia Solidària.

Programa d'Atenció a homes (SAH). Ajuntament de Barcelona.

6. Annexos

6.1. Annex 1: PUNT LILA

El **Punt lila** és una eina que forma part del Protocol i que, encara que es vincula amb tots els eixos d'actuació, posarà una especial atenció a prevenir situacions assenyalades en aquest.

Els punts liles són espais físics d'intervenció i de cura que tenen per objectiu **prevenir, detectar i fer una primera acollida de les possibles situacions de violències masclistes** esmentades en el Protocol. En el cas particular d'EC i la Fundació Escolta Josep Carol, el punt lila, a més d'assumir les seves funcions específiques, estarà en **contacte** permanent amb la **Comissió de Casos**, per tal d'informar de totes les circumstàncies ateses i dels casos detectats.

Les seves funcions específiques són:

- Coneixement previ de l'activitat, trobada, jornada... on es participarà.
- Coordinació i coneixement de l'equip que conformarà el Punt lila.
- Dinamització del Punt lila com a espai informatiu del Protocol i de prevenció.
- Acollida de persones per tal d'atendre les seves necessitats: informació, assessoria, materials, atenció a situacions o casos, derivació, acompanyament curós, etc.
- Recollida d'informació quantitativa i qualitativa de les persones i situacions que passin pel punt.
- Transmissió de la informació recollida a la Comissió de casos.

Consideracions a tenir en compte:

o La responsabilitat processal del punt lila recau en EC i en la Fundació Escolta Josep Carol. La responsabilitat competencial del punt lila recau en l'estructura que organitzi la trobada, activitat, espai, etc. (agrupaments, equips associatius, estructura tècnica...).

o El punt lila ha d'estar conformat i dinamitzat per un mínim de 3 persones²², sensibilitzades i formades en perspectiva feminista, diversitat i violències masclistes i, idealment, amb experiència en aquesta mena d'intervenció. Entre les persones que conformin el punt lila s'ha d'assumir el paper de referent, que vetllarà pel bon funcionament del punt al llarg del seu torn. És recomanable que les persones que conformin el Punt lila portin algun identificatiu, com ara samarretes de colors distintius, armelles, etc., per tal de facilitar el seu reconeixement.

²² El nombre màxim de persones que conformin el punt lila dependrà de la trobada o activitat, de la quantitat de persones que hi participin, durada, recursos, etc.

- o El punt lila ha d'oferir informació sobre el Protocol i sobre qualsevol tema vinculat a aquest que EC i la Fundació Escolta Josep Carol considerin adient. És recomanable comptar-hi amb materials propis i de recursos externs especialitzats.
- o S'han d'enregistrar (a través d'una fitxa de registre) totes les situacions/casos atesos per tal de transmetre aquesta informació a la Comissió de casos i la Comissió de seguiment.
- o La ubicació del Punt lila s'ha d'adaptar a l'activitat i a l'espai on tingui lloc. Idealment, s'ubicarà en un espai estratègic i de fàcil accés, tot preservant la intimitat endins, per això es recomana que el punt consti de dos espais: un espai visible d'atenció general i un espai reservat i còmode que faciliti l'atenció de casos concrets. Cal comptar amb mobiliari adequat a l'espai.
- o En el cas de desenvolupar un Punt lila virtual, els criteris seran els mateixos, però la comunicació amb aquest es farà via telemàtica, per la qual cosa s'ha d'habilitar un número de telèfon i una adreça de correu electrònic, que seran d'accés restringit a les persones que en formin part.
- o Cura i autocura de les persones que participen activament al punt lila: torns de durada limitada que no superin les 5 hores, amb rotació de persones si la durada de la jornada ho requereix; espai i temps de descans al llarg de la jornada; coordinació adequada per part de la persona que assumeixi el rol de referent; informació i contacte dels mecanismes permanents del Protocol (comissions); preparació i supervisió prèvia a la seva participació en el punt; espai de buidatge emocional, si cal, després de la jornada; etc.

Si es valora com a necessari, el Punt lila es pot complementar amb parelles itinerants, amb funcions i criteris similars al personal del punt lila, per tal de facilitar la detecció de situacions in situ i fer observació de dinàmiques, comportaments i actituds vinculades a la temàtica del Protocol. Aquests dispositius haurien de transmetre tota la informació recopilada al Punt lila i ser fàcilment identificables (com ara, portant samarretes de colors distintius).

Per aprofundir en la creació i gestió de punt liles es pot consultar [Claus per a la implementació d'un Punt lila municipal i Resignant els punts liles](#).

Fitxa de registre:

- Data, hora i lloc**
- Identitat de gènere i edat de la persona**
- Eix d'actuació**
- Descripció de la situació per part de la persona**
- Resposta**



6.2. Annex 2: Document de confidencialitat

COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT

Nom

Cognoms

Comissió o altre rol en el Protocol

Com a membre amb participació activa en el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de violències masclistes d'Escoltes Catalans, assumeixo els presents compromisos:

- Mantenir una estricta confidencialitat de dades i informació pertanyents a les persones agredides, agressors i testimonis en els casos i processos vinculats al Protocol.
- Mai no desvelar ni divulgar informació de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació.

Data:

Signatura:

El tractament i protecció de dades i els compromisos de confidencialitat, a càrrec d'Escoltes Catalans (CIF G-08983199 i correu ec@escoltes.org), són aplicats en virtut del que estableix el Reglament Europeu de Protecció de Dades (RGPD) - Reglament (UE) 2016/679 del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades - i la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals.



6.3. Annex 3: Model de denúncia interna

DENÚNCIA INTERNA

Nº d'expedient:

Dades de l'agressor

Nom i cognoms

DNI/NIE

Edat

Gènere

Contacte

Vinculació amb EC o FEJC (Agrupament, equip, Vegueria, localitat...)

Dades de la persona agredida

Nom i cognoms

DNI/NIE

Edat

Gènere

Tel. contacte

Vinculació amb EC o FEJC (Agrupament, equip, Vegueria, localitat...)

Relat dels fets denunciats (si s'aporta documentació addicional, adjuntar a aquest formulari)



Protocol per a la prevenció
i l'abordatge de **violències
masclistes**