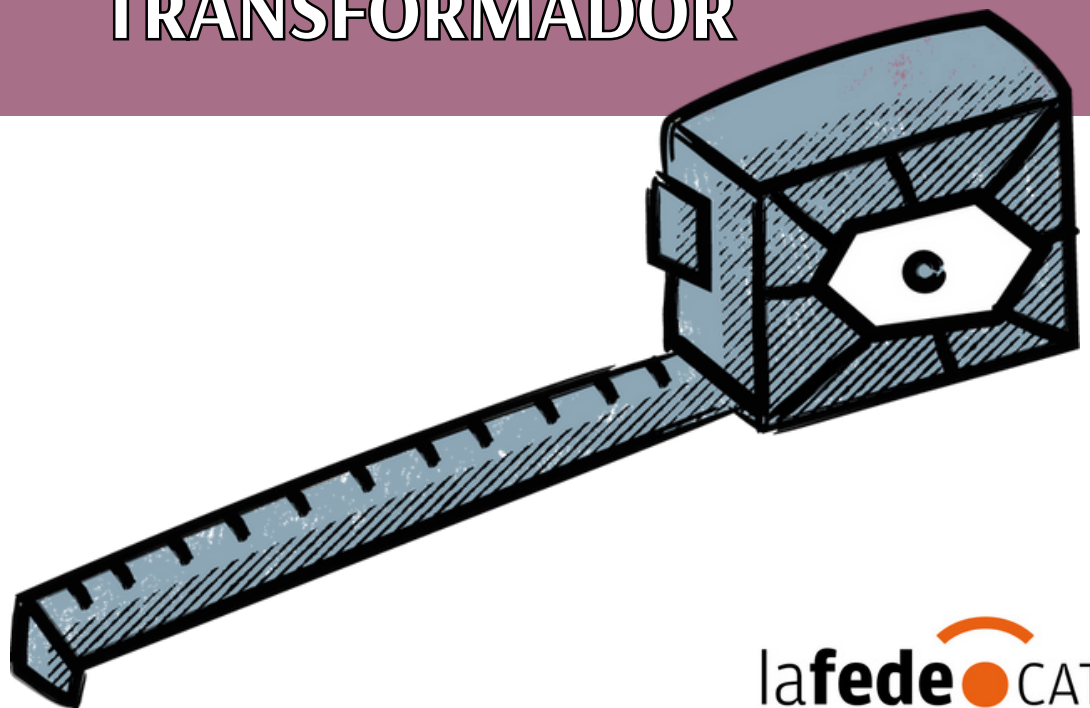


**AUTOAVALUACIÓ DE CONTINGUTS  
D'UN PROTOCOL D'ABORDATGE DE  
VIOLÈNCIES SEXUALS  
TRANSFORMADOR**



# Introducció

Us presentem aquesta **eina d'autoavaluació vinculada a l'abordatge de violències sexuals a les organitzacions i l'elaboració de protocols**. Sorgeix de la voluntat de comprovar que els protocols de les entitats s'han elaborat seguint criteris transformadors en una línia feminista interseccional i que inclouen tots els apartats necessaris per abordar les violències.

Si arribeu fins aquí, segurament us trobeu en algun dels següents supòsits:

- Esteu en el procés d'elaborar el vostre protocol.
- Ja teniu pràcticament acabat el vostre protocol i voleu comprovar que incorpora adequadament l'enfocament feminista interseccional i no hi falten elements.
- Esteu revisant el vostre protocol després d'un temps sense actualitzar-lo i voleu comprovar que no té mancances d'enfocament o de continguts.

Esperem que en qualsevol dels tres casos, aquest document us sigui útil.

**El seu punt de partida és el Protocol de Lafede.cat, per això s'ha seguit la mateixa estructura i s'hi troben referenciats els apartats del propi Protocol.** Aquí us deixem enllaçat el [Protocol de Lafede.cat](#) i la [Guia per a un protocol de Km0](#) per a què els pugueu tenir ben a mà!

Aquest document s'ha elaborat en el marc de l'activitat «Cuina de Protocols, edició 2022» que impulsa Lafede.cat amb l'acompanyament de L'Esberla.

Amb el suport de  Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament  Generalitat de Catalunya  
Publicat al novembre 2023.

# Presentació

## Posicionament de l'organització

pàgina 5 del protocol de Lafede.cat



### QUÈ HA D'INCLoure?

- El document recull **antecedents en matèria d'igualtat, feminisme i abordatge de violències en el marc de l'organització** (si es té pla d'igualtat, si s'ha fet formació o s'ha treballat la perspectiva de gènere i feminista, etc.).
- El document explica les **fases i debats** realitzats durant el procés d'elaboració del protocol.
- El document recull la **perspectiva feminista i interseccional** com a proposta política des d'on parteix el protocol.
- El document recull la **“tolerància zero” cap a les violències masclistes i LGTBI-fòbiques**.
- El document fa explícit el compromís (ètic i polític) de l'organització amb la **promoció de la igualtat i la prevenció i abordatge de les violències** i què es farà per dur-lo a la pràctica
- El document recull els **desitjos i expectatives** que es plantegen amb la posada en marxa del protocol
- El document incorpora la **data d'aprovació** del Protocol.

# Què volem?

## Definició d'objectius



### QUÈ HA D'INCLOURE?

#### 1. Objectius generals:

El document ha de tenir com a mínim 3 objectius generals:

- Posar en marxa un **marc d'abordatge integral de les violències**.

*Exemple: “Posar en marxa un marc d'abordatge integral davant l'assetjament discriminatori i les violències sexuals en clau feminista interseccional a Lafede.cat i al seu entorn d'intervenció organitzatiu professional i activista”.*

- Establir una **cultura de tolerància zero** davant qualsevol manifestació de violència sexual

*Exemple: “Establir una cultura de tolerància zero davant el sexisme, les discriminacions per qualsevol raó vinculada al sexe i al gènere, les violències masclistes i en particular les violències sexuals en Lafede.cat” .*

- Presentar la **prevenció com un dels valors fonamentals** del Protocol.

*Exemple: “Fer de la igualtat de gènere en sentit ampli i de la prevenció del sexisme, les discriminacions i les violències sexuals un dels valors fonamentals de Lafede.cat i entitats membres.”*

#### 2. Objectius específics:

El document ha de tenir com a mínim 5 objectius específics:

- Remarcar la importància de la responsabilitat i implicació de tota l'organització en l'abordatge de les violències

*Exemple: “Generar cultura política i organitzativa on es visualitzi que els possibles assetjaments i agressions no són conflictes entre dos persones, sinó que impliquen a totes i tots les i els membre de Lafede.cat”.*

- Aconseguir **espais més segurs i lliures de violències**.

*Exemple: “Aconseguir espais més segurs i lliures de sexisme, discriminacions per qualsevol raó vinculada al sexe i al gènere, de violències masclistes i en particular de les violències sexuals en Lafede.cat”.*

- Fer explícita la **necessitat de visibilitzar aquelles violències més quotidianes** - invisibilitzades i subtils - que es donen en l'àmbit laboral i associatiu.

*Exemple: “Visibilitzar les diverses manifestacions de sexisme, de discriminacions per qualsevol raó vinculada al sexe i al gènere, de violències masclistes i en particular de les violències sexuals que poden tenir lloc en l'àmbit de Lafede.cat, posant especial atenció davant d'aquelles més difícilment identificables.”*

- Anomenar la importància de **definir mecanismes i recursos per poder acompanyar** les situacions d'assetjament.

*Exemple: “Sensibilitzar i implicar les i els membres de Lafede.cat i entitats federades i oferir uns espais i mecanismes de seguretat i de confiança on hi hagi persones que acompanyin les persones assetjades i agredides dins de l'àmbit professional i activista”.*

- Fer visible i anomenar altres eixos d'opressió (**perspectiva interseccional**).

*Exemple: “Visibilitzar les categories interseccionals que, a més del gènere, poden influir en les discriminacions i les violències sexuals (classe, racisme, origen, opció sexual, identitat de gènere, capacitats diverses...)”.*

# A qui s'aplica?

## Definició del marc d'actuació



### QUÈ HA D'INCLoure?

- El document remarca que l'àmbit d'aplicació **no només es centra en l'atenció sinó també en la prevenció i detecció, la recuperació i la reparació.**
- El document anomena i enumera els **col·lectius humans subjectes al Protocol.**

*Exemple: les persones treballadores, els grups de voluntariat, etc.*

- El document defineix **l'àmbit organitzatiu o de prestació de serveis** de l'organització subjectes a l'aplicació del Protocol

*Exemple: -Dins de qualsevol espai o de les instal·lacions de l'entitat*

*-Fora de les instal·lacions, sempre que els fets tinguin lloc en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat per l'entitat, atesa la interacció quotidiana que puguin tenir les persones implicades amb motiu de l'activitat social o de sensibilització*

*-Fora de les instal·lacions, si els fets denunciats interna o externament estan relacionats amb els desplaçaments (d'accés o sortida) de l'entitat o amb l'activitat acadèmica o laboral.*

- El document defineix les característiques sobre la **relació contractual de l'organització amb una empresa o entitat externa.**

*Exemple: -Totes les empreses externes contractades per l'entitat han de tenir aprovats procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per canalitzar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments específics han d'incloure mesures preventives i procediments d'investigació de les denúncies*

*-Les empreses contractades o entitats externes han de ser informades de l'existència d'aquest Protocol*

*-Quan es produeix un cas d'assetjament sexual entre personal de l'entitat i altres empreses hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes.*

# Glossari

Definició del marc conceptual

pàgina 11 del protocol de Lafede.cat 

## QUÈ HA D'INCLoure?

El document ha d'incloure un **glossari que inclogui les definicions dels diferents tipus de violència**. Aquest glossari podrà servir per a generar diàleg i acords sobre què entenem per violència a l'organització.

# Procés d'intervenció

Principis d'actuació, actuacions i qui les fa possible

pàgina 13 del protocol de Lafede.cat 

## QUÈ HA D'INCLoure?

El document ha de recollir els **principis orientadors d'actuació del Protocol**. Es poden tenir en compte els principis basats en la llei 5/2008:

- Compromís i implicació en la lluita davant les violències masclistes/violències sexuals i LGTBI-fòbia per part de totes les persones que conformen Lafede.cat i les seves entitats federades, començant pels càrrecs directius i presidències.
- Garantia de respecte de la pluralitat d'identitats de gènere i opcions afectives i sexuals.
- Garantia d'igualtat de tracte entre dones i homes.
- Acció preventiva davant les violències sexuals i la LGTBI-fòbia.
- Actuació immediata, amb respostes ràpides i contundents davant qualsevol tipus d'assetjament o agressió.
- Coneixement sobre violències masclistes/sexuals i LGTBI-fòbia de les agents implicades en el Protocol.
- Procurar la qualitat en les actuacions portades a terme al voltant del Protocol, així com eficiència i optimització de recursos.

- Defensa i facilitació de la participació, la no-invisibilització i la representació de les persones LGTBI, atenent les seves necessitats.
- Escolta de la veu de les dones assetjades o agredides, per posar el seus drets i la seva dignitat al centre.
- Atenció especial a la diversitat de situacions de discriminació que poden trobar les persones LGTBI i les dones, tenint en compte les interaccions amb altres circumstàncies que puguin ésser causa de discriminació.
- Prioritat d'actuació amb la dona agredida o assetjada i tracte adient a les circumstàncies.
- Confidencialitat, dret a la intimitat i protecció de la dignitat en tot el procés d'intervenció amb la dona assetjada o agredida.
- Coordinació adequada de les persones, grups de persones o instruments encarregats d'actuar.
- Treball en xarxa, vinculació i coordinació, no només entre agents internes de Lafede.cat, sinó també amb altres entitats i professionals externes especialitzades.
- Transparència funcional, amb informació periòdica del desenvolupament del Protocol.
- Presa de decisions argumentada des de la perspectiva de gènere en clau feminista.
- Garanties de reparació i de no repetició.
- Contundència davant la impunitat de les agressions.
- Seguiment efectiu dels processos de desenvolupament del Protocol i identificació de les possibles àrees de millora.

El document ha de recollir **actuacions** (prèviament treballades i definides pel grup motor) en els següents àmbits:

- Prevenció
- Detecció
- Atenció
- Recuperació
- Reparació
- Ètica



El document ha de recollir els **òrgans o persona responsable** [1] (prèviament treballats i definits pel grup motor) amb la seva definició, característiques, funcionament i tasques per portar a terme el seguiment del Protocol i l'actuació en cas que es doni un cas d'assetjament.

### 1. Òrgan /persona responsable del seguiment

- El document inclou una descripció de les funcions.
- El document recull les característiques de l'òrgan o persona/es responsable(s) de portar a terme aquestes funcions.

### 2. Òrgan/persona responsable de l'actuació

- El document inclou una descripció de les funcions.
- El document recull les característiques de l'òrgan o persona responsable de portar a terme aquestes funcions.

## Seguiment i avaluació

*pàgina 31 del protocol de Lafede.cat*



### QUÈ HA D'INCLOURE?

- El document especifica quin és l'òrgan o persones responsables del seguiment del Protocol
- El document recull com es portarà a terme aquest seguiment
- El document especifica quin és l'òrgan, comissions o persones responsables de l'avaluació de les actuacions del Protocol
- El document recull com es portarà a terme aquesta avaluació.

[1] Cal tenir en compte que amb l'aprovació de la llei "Només si és si" algunes definicions s'han vist modificades. Podeu consultar la "Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual" en el següent enllaç: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-14630-consolidado.pdf>

# Comunicació institucional

*pàgina 33 del protocol de Lafede.cat*



## QUÈ HA D'INCLoure?

- El document recull com i quan es comunicarà la posada en marxa del Protocol.
- El document recull el discurs i recomanacions sobre com comunicar en relació al Protocol.
- El document recull el compromís de proveir informació de seguiment del Protocol a Lafede.cat.

# Drets i obligacions

*pàgina 54 del protocol de Lafede.cat*



## QUÈ HA D'INCLoure?

- El document recull les obligacions per part de l'entitat/organització.
- El document recull les obligacions per part de la representació sindical/persona referent de qüestions laborals.
- El document recull les obligacions i drets de les persones treballadores.

# Procediment d'abordatge

pàgina 54 del protocol de Lafede.cat 

## QUÈ HA D'INCLOURE?

El document defineix un posicionament que posa la persona agredida al centre i les **mesures que desenvoluparà per a l'acompanyament** a aquesta.

### **Procediments de comunicació: la queixa i la denúncia**

- El document recull la diferència entre “queixa” i “denúncia” i explica qui la pot fer i a qui es pot dirigir en cada cas.
- El document recull la figura de “persona de referència” i explica quines funcions té.

### **Procediments d'obrir expedient i d'investigació**

- El document recull la informació necessària que cal comunicar a la persona agredida.
- El document recull l'opció de posar mesures cautelars i/o preventives i indica la persona encarregada de proposar l'adopció d'aquestes mesures.
- El document recull amb detall com s'inicia la posada en marxa de la fase d'investigació.
- El document remarca la importància de la confidencialitat durant aquesta fase.
- El document recull els objectius de la fase d'investigació.
- El document anomena els possibles resultats després d'aquest procediment.
- El document detalla com i qui custodiarà la documentació recopilada en aquesta fase.
- El document defineix les condicions i característiques a l'hora de posar mesures cautelars.
- El document defineix com serà el procediment de sanció.
- El document defineix com serà el procediment de recuperació i reparació.
- El document recull els diferents drets que es poden donar durant aquest procediment de recuperació i reparació.
  - Drets que l'organització decideix assumir com a propis en el cas d'assetjament sexual o discriminatori en el context laboral.
  - Drets de les dones treballadores en situació de violència masclista a la parella que ha de garantir l'organització.

- Drets de la persona no heteronormativa (LGTBI) en el context laboral que pateix una situació de violència masclista a l'entorn de l'organització
- Drets de la persona que ha estat agredida sexualment (sense o amb força i amb o sense intimidació) a l'entorn de l'organització, independentment del procés penal
- El document recull la lògica de la justícia reparativa feminista com a procés polític i com a procés de tota l'organització

## Circuits

*pàgina 65 del protocol de Lafede.cat*



### QUÈ HA D'INCLoure?

- El document recull un circuit d'actuació (*exemple*).
- El document recull la definició dels canals pels quals es podrà comunicar una queixa o denúncia
- El circuit recull les possibles vies per atendre el cas:
  - Via interna (protocol intern)
  - Via externa (penal o inspecció de treball)
- El circuit recull les dues opcions per comunicar un cas i els formularis/canals per fer-ho:
  - Queixa.
  - Denúncia.



**Lafede.cat - Federació Catalana d'Organitzacions per a la Justícia global**

c.Tàpies 1-3, 08001 - Barcelona

93 442 28 32 - [informacio@lafede.cat](mailto:informacio@lafede.cat)

[www.lafede.cat](http://www.lafede.cat)