



PROTOCOL MARC DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

FEDERACIÓ D'ATENEUS DE CATALUNYA



**Federació d'Ateneus
de Catalunya**



**Federació d'Ateneus
de Catalunya**



Federació d'Ateneus de Catalunya

Aquest document ha estat elaborat per La Sal Igualtat, Iqembu S.L., la Federació d'Ateneus de Catalunya (FAC) i la Comissió de Creació del Protocol, composta per representants de diferents ateneus del territori de Catalunya.

Avís legal:

Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que s'atribueixi a la Federació d'Ateneus de Catalunya i no se'n faci un ús comercial. Només les entitats que formen part de la FAC tenen permesa la transformació d'aquesta obra per generar una nova obra derivada.

Es fa constar expressament que el terme «entitat», emprat en aquest protocol, fa referència a tots els ateneus, associacions o entitats associades a la Federació d'Ateneus de Catalunya, sense cap tipus de distinció.

ÍNDIX

1	PRESENTACIÓ	2
2	DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I OBJECTIUS	3
3	ÀMBIT D'APLICACIÓ	5
4	MARC CONCEPTUAL	7
4.1	La violència masclista	7
4.2	Assetjament sexual i per raó de sexe i/o gènere	8
4.2.1	Assetjament sexual	8
4.2.2	Assetjament per raó de sexe i/o gènere	9
4.3	Tipologies d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o gènere	10
5	COMISSIÓ/EQUIP D'ABORDATGE I REFERENT	12
5.1	Comissió/Equip d'abordatge	12
5.2	Persona de referència	13
6	ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I PREVENCIÓ	15
7	GARANTIES DEL PROCÉS	17
8	PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ INTERN	18
8.1	COMUNICACIÓ - QUEIXA	18
8.1.1	Comunicació	18
8.1.2	Informació i acompanyament	18
8.1.3	Resolució	19
8.2	DENÚNCIA INTERNA - RECOPIACIÓ DELS FETS	20
8.2.1	Presentar la denúncia interna	20
8.2.2	Recopilació dels fets	20
8.2.3	Mesures provisionals i protectores durant el procés	21
8.2.4	Resolució	22
9	SANCIONS I ACCIONS REPARADORES	24
9.1	Gravetat de la situació i l'assetjament	24
9.2	Accions sancionadores	25
9.3	Accions reparadores	26
10	SEGUIMENT I AVALUACIÓ	28

1 PRESENTACIÓ

Les violències masclistes són aquelles que afecten les dones pel fet de ser dones. Aquestes violències suposen una violació dels drets humans i tenen un caràcter estructural, conseqüència de la societat patriarcal en què vivim, on s'estableixen relacions de poder desiguals entre homes i dones. Totes les formes de violència masclista són transgressions dels drets fonamentals i es poden manifestar de diverses formes, tant en l'àmbit públic com en el privat.

Per fer front a aquest fenomen, és fonamental mantenir un **compromís ferm contra qualsevol forma de violència masclista**, amb especial atenció a identificar-la i mostrar-hi rebuig i tolerància zero. En aquest sentit, el paper de les organitzacions, entitats i teixit associatiu és essencial, no només com a agents de prevenció i sensibilització, sinó també com a entorns segurs on es pugui afrontar o detectar qualsevol situació de violència masclista.

Per això mateix, es posa a disposició de les entitats que formen part de la Federació d'Ateneus de Catalunya aquest Protocol, com a **marc i guia a seguir per aplicar els procediments establerts de prevenció i actuació davant de casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i gènere**, i incorporar-ho en els seus estatuts i reglaments interns.

Per desenvolupar el present protocol, s'ha creat la **Comissió del Protocol de prevenció i actuació davant les violències masclistes de la FAC**, amb la participació de diferents persones representants de les entitats que formen part de la FAC, i que tenen coneixements específics pel que fa a les violències masclistes i la lluita feminista.

2 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I OBJECTIUS

La Federació d'Ateneus de Catalunya està fermament compromesa amb el respecte a les persones, en l'erradicació de la violència masclista i de les discriminacions per raó de sexe i gènere. Es compromet a fomentar un entorn associatiu segur, respectuós i sota el principi d'igualtat entre dones i homes, a les entitats que en formen part.

La FAC assumeix que les violències masclistes a les organitzacions, és a dir, actituds d'assetjament sexual i per raó de sexe i gènere, són un atemptat contra la dignitat de les persones que formen part del món associatiu, per la qual cosa **es refusa qualsevol tipus d'assetjament sexual, discriminació per raó de sexe i gènere, i qualsevol forma de violència masclista.**

Els principis pels quals es regeix la FAC, i que han d'assumir totes les entitats que en formen part, són:

- Igualtat de tracte entre totes les persones que formen part de les entitats de la FAC.
- Participació lliure i respectuosa, sense cap discriminació per raó de sexe i/o gènere, i erradicant qualsevol tipus de violència masclista.
- Compromís social i transformador cap a una societat igualitària, trencant amb els rols i estereotips de gènere tradicionals.

L'objectiu general d'aquest protocol és **definir el marc de prevenció i actuació davant de comportaments masclistes i casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i de gènere dins les entitats**, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conductes. **Els objectius específics del present protocol són:**

- Informar, formar i sensibilitzar totes les persones que formen part de les entitats en matèria de violència masclista a les organitzacions per tal d'identificar els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe i gènere.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que s'estableixin.
- Expressar clarament i rotundament la desaprovació i la vigilància sobre conductes i actituds d'assetjament sexual i per raó de sexe i gènere a les entitats.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin aquestes situacions de violència masclista i saber identificar-les.

- Vetllar per un entorn associatiu en què les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Generar una cultura política i organitzativa on es visualitzi que els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe i gènere no són conflictes entre dues persones, sinó que impliquen tota l'entitat i se'ls ha de donar resposta.

Per tant, la Federació d'Ateneus de Catalunya es compromet a:

- Impulsar i aprovar aquest Protocol com a eina bàsica per a la prevenció i el tractament de la violència masclista a les entitats de la FAC.
- Divulgar el seu contingut pels canals més efectius perquè totes les entitats puguin tenir-ne coneixement i accedir-hi.
- Dur a terme campanyes de sensibilització i conscienciació per fer conèixer els efectes negatius de la violència masclista en les relacions personals i en l'àmbit del món associatiu.
- Donar suport a les entitats en l'aplicació dels procediments definits en aquest protocol quan es demani i des d'una posició d'imparcialitat i mediació.

Així mateix, les entitats que formen part de la FAC, s'han de comprometre a:

- Adaptar i aprovar aquest Protocol com a eina bàsica per a la prevenció i el tractament de la violència i l'assetjament sexual, per raó de sexe i gènere dins l'entitat.
- Oferir suport, acompanyament i assistència a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una relació de persones amb aptituds necessàries per assumir les funcions que es determinen.
- Dur a terme campanyes de sensibilització i conscienciació sobre les violències masclistes amb tots i totes les membres de l'entitat, per tal d'identificar-les i rebutjar-les.
- Revisar el Protocol periòdicament per adaptar-lo a la realitat canviant i assegurar, així, que aquest continuï sent d'utilitat per a l'entitat.

Cal esmentar que aquest Protocol és una eina que defineix uns procediments interns, tant de la FAC, com de les entitats que s'hi adscriu.

3 ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol de prevenció i actuació davant la violència masclista es fa extensible a:

- Tots els òrgans de decisió i gestió de la FAC, i de les entitats que en formen part.
- Tots els grups de treball i comissions de la FAC, i de les entitats que en formen part.
- Totes les persones a títol individual que formen part de les entitats adherides al Protocol que formen part de la FAC, persones treballadores de la FAC i entitats, socis i sòcies, i voluntariat.

Per aplicar el Protocol, la conducta de violència masclista a l'entitat (assetjament sexual i/o per raó de sexe i gènere) en qüestió s'ha de produir en **l'àmbit organitzatiu o d'activitats de l'entitat i de la FAC**, és a dir:

- Activitats culturals, esportives i artístiques: tallers, formacions, espectacles, concerts, grups de trobada, etc.
- Activitats socials i d'oci: festes, àpats, esdeveniments, actes, celebracions, sortides, viatges, etc.
- Activitat a les xarxes socials i comunicacions a través de mitjans digitals.

L'espai físic d'aplicació és als locals i espais de l'entitat, bars, espais socials i espais llogats per l'entitat, o bé als espais públics, sempre que s'hi desenvolupin les activitats identificades i totes aquelles que l'entitat i/o a FAC organitzi o hi participi.

Així mateix, també és d'aplicació amb un **procediment diferenciat** si es produeix un comportament d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i/o gènere per part d'una persona externa a l'entitat, o ocórrer fora dels espais d'activitat de l'entitat, però entre persones que formen part de l'entitat. Es diferencien a continuació:

- Persones de diferents entitats:

Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o gènere amb una persona d'una altra entitat que forma part de la FAC hi haurà una comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores i preventives que consideri convenients. Si s'escau, es farà arribar el cas a la FAC per tal que es pugui registrar el cas, es rebi un acompanyament si és necessari, i s'apliqui el procediment marc d'aquest Protocol.

- **Persones externes a l'entitat, però que participen d'alguna activitat organitzada per aquesta:**

És d'aplicació per a totes les persones que participin en qualsevol de les activitats que organitzi l'entitat. Es podran establir mesures sancionadores, com vetar l'entrada i la participació a aquella persona externa a l'entitat que vulneri algun dels principis recollits en aquest Protocol, i mesures correctores i d'acompanyament a la persona de l'entitat que hagi patit aquesta situació.

- **Empreses o entitats de serveis externs contractats per l'entitat:**

Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o gènere amb una persona d'una empresa o organització d'algun servei prestat a l'entitat, es podran aplicar mesures sancionadores, com deixar de comptar amb els serveis d'aquesta. Hi haurà comunicació recíproca del cas. En la mesura del possible, es prioritzarà la relació amb entitats i empreses que tinguin aprovats procediments específics per a la prevenció i actuació davant la violència masclista. Igualment, les empreses contractades o entitats externes han de ser informades de l'existència d'aquest Protocol.

- **Casos entre persones que formen part de l'entitat, però ocorren fora de l'activitat de l'entitat:**

Si es produeix un cas de violència masclista o un comportament d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o gènere, entre persones que formen part de l'entitat, però que hagi ocorregut en l'àmbit privat o familiar, en aquest cas, s'haurà de determinar des de la Comissió d'Abordatge de l'entitat les afectacions de la situació dins la convivència a l'entitat. Es podran establir mesures preventives, d'acompanyament i suport a la persona que ho ha patit. S'hauran de tenir en compte els possibles processos judicials que estiguin oberts per via externa (penal o administrativa).

- **Persones menors d'edat:**

Quan es tracta de persones menors implicades, si tenim coneixement que un/a menor està patint violència, tenim l'obligació de comunicar a les autoritats competents atenent les circumstàncies del cas (EBAS, Mossos d'Esquadra o al telèfon **INFÀNCIA RESPON 116 111**) i a la família o persona tutora (sempre que sigui possible), i, per tant, l'obligació de denunciar la situació.

4 MARC CONCEPTUAL

4.1 La violència masclista

D'acord amb la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, violència masclista són:

«totes aquelles formes de violència exercides contra les dones, de forma puntual o continuada, amb la intenció de sotmetre-les (sigui de forma conscient o inconscient) que, per mitjans físics o psicològics, incloses amenaces, intimidacions o coaccions, tinguin com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeixen en l'àmbit públic com en el privat».

La violència masclista s'expressa mitjançant diverses formes:

- **Violència física:** inclou qualsevol acció que causi (o l'intent de causar) danys corporals i físics a una dona, com colpejar, empènyer, sacsejar, escanyar o qualsevol acte físic que li pugui causar dolor o lesió.
- **Violència econòmica:** qualsevol acció que busqui una pèrdua de recursos econòmics mitjançant la limitació. Inclou qualsevol mena d'acte que generi limitacions econòmiques amb la intenció de controlar els diners o privar de mitjans econòmics per viure de manera autònoma.
- **Violència psicològica:** es tracta d'infligir un dany psíquic o emocional a través de la por i la intimidació, amb amenaces i aïllament social o amb càstigs emocionals. La violència psicològica mina l'autoestima de la víctima, la insulta i menysprea les seves capacitats.
- **Violència sexual:** les violències sexuals inclouen aquelles agressions que van dirigides a sotmetre o denigrar la dona a través de la seva sexualitat. Són qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit per les dones, inclosa l'exhibició, l'observació i la imposició per mitjà de violència, d'intimidació, de prevalença o de manipulació emocional de relacions sexuals, amb independència que la persona agressora pugui tenir amb la dona una relació conjugal, de parella, afectiva o de parentiu.
- **Violència ambiental:** és usurpar o destruir objectes, béns i propietats de la víctima. La intenció és tenir el control, dominar-la i provocar mal psicològic.
- **Violència social:** es basa en la limitació, control i inducció a l'aïllament social de la persona. Se separa la víctima de la família, amistats i suport social, allunyant-la del seu entorn habitual.

- **Violència vicària:** consisteix a causar danys a persones o éssers estimats de la dona (com fills i filles, familiars o mascotes) per fer-li mal indirectament i controlar-la emocionalment.
- **Violència digital:** consisteix en aquells actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, mitjançant 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 similars que afectin la dignitat i els drets de les dones.
- **Violència obstètrica:** es produeix en l'àmbit de la salut durant l'atenció del part, l'embaràs o altres processos mèdics, incloent-hi pràctiques mèdiques inadequades o abusives sense consentiment informat o tractes deshumanitzadors.

Així mateix, és important entendre i reconèixer la **violència estructural**, la **violència simbòlica** i la **violència institucional**; sovint són menys visibles, però profundament arrelades en la societat, a les seves institucions i, fins i tot, legitimades per la societat. Entendre-les i reconèixer-les és fonamental per promoure una igualtat real i erradicar les barreres que dificulten el desenvolupament i la llibertat de les dones en tots els àmbits de la vida.

4.2 Assetjament sexual i per raó de sexe i/o gènere

Quan la violència masclista es desenvolupa en el marc d'una organització, com és el cas de les entitats, aquesta es tipifica com assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i/o gènere. **Es defineixen els dos conceptes i s'identifiquen exemples.**

4.2.1 Assetjament sexual

Ha estat definit com la situació en la qual es produeix *«qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu sense perjudici del que estableix el Codi Penal»*. (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes).

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives. Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de

comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues, o que són una vulneració de la privacitat, fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent, ni limitador, assenyalarem alguns comportaments que, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal	No verbal
• Fer comentaris sexuals obscens. • Fer bromes sexuals ofensives. • Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes. • Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona. • Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals. • Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física. • Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals. • Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes. • Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals. • Demandes de favors sexuals.	• Mirades lascives al cos. • Gestos obscens. • Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit. • Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu. • Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
Físic	
• Apropament físic excessiu. • Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària. • El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats). • Tocar intencionadament o «accidentalment» les parts sexuals del cos.	

4.2.2 Assetjament per raó de sexe i/o gènere

La definició d'assetjament per raó de sexe recull «*qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu*». També com «*qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat 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, o que provoca aquests mateixos efectes*». (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes).

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe i/o gènere es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una persona pel fet de ser dona o a una persona per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol i estereotips que, culturalment, s'han atribuït al seu sexe):

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o expressió de gènere d'una persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- Excloure o no deixar participar activament a activitats històricament masculinitzades (amb més presència d'homes) a les dones, o a la inversa.
- Ignorar, excloure, no prendre seriosament aportacions, comentaris o accions.

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de **l'embaràs o maternitat de les dones** o en l'exercici d'algun dret previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple:

- Assignar a una persona un lloc de treball o rol de responsabilitat inferior a les seves capacitats, interessos o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina i tasques fetes o impedir deliberadament l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament, formació...).

4.3 Tipologies d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o gènere

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i/o gènere es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament. Es distingeix:

- **Assetjament d'intercanvi o vertical**

És el que realitza la persona que ocupa un càrrec jeràrquicament superior, forçant de forma directa o indirecta la persona assetjada, per exemple, a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a qualsevol millora de condicions, activitat o rol.

- **Assetjament ambiental o horitzontal**

És el comportament que realitzen persones del mateix rang o nivell que la persona assetjada. La conseqüència d'aquest comportament crea un ambient intimidador, hostil, ofensiu per a la persona que és objecte de l'assetjament. Això pot afectar el rendiment i la participació d'aquesta persona, així com a la seva salut física i psíquica.

També es considera assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i/o gènere quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'entitat, tal com s'ha definit anteriorment. En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se de forma no intencional, però **en qualsevol cas és inacceptable**.

És important destacar també **els grups d'especial atenció**. Els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors tradicionalment masculinitzats (en els quals les dones tenen poca presència).
- Dones joves que acaben d'accedir-hi.
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.

Es constata també l'elevada incidència de **casos de multidiscriminació**. Aquest fet posa de nou en evidència la dimensió de l'assetjament com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural, és a dir, a les desigualtats estructurals. Per tant, és **imprescindible incorporar una mirada interseccional a l'hora de prevenir i abordar situacions de violència masclista en el marc d'aquest Protocol**.

5 COMISSIÓ/EQUIP D'ABORDATGE I REFERENT

5.1 Comissió/Equip d'Abordatge

El present Protocol defineix la creació d'una Comissió/Equip d'Abordatge dins de cada entitat, per tal de garantir el procediment i nomenar les persones que l'hauran d'activar i aplicar. Per tal d'assegurar l'existència estable d'aquest Equip, es recomana nomenar dins de cada entitat els càrrecs que el formaran, independentment dels canvis de nomenaments en cada procés d'elecció de la Junta Directiva i altres equips de direcció.

Es recomana que aquest equip estigui format seguint els següents criteris:

- Persona de l'equip directiu;
- Persona referent de la comissió o grup feminista, si n'hi ha a l'entitat;
- Persona o persones de l'entitat amb sensibilització i formació en igualtat, i, si és possible, amb experiència en atenció a casos de violència masclista;
- El mínim de membres que hauran de formar part de l'Equip d'Abordatge són 3 persones i el màxim, 6 persones.

Un cop l'entitat s'adhereixi al present Protocol, crearà aquest Equip/Comissió, nomenant les persones que en formaran part de forma anual. Les persones que formin part d'aquest Equip/Comissió hauran de rebre una formació mínima en igualtat, feminisme i prevenció de la violència masclista que la FAC oferirà.

En tot cas, serà cada entitat que decidirà quines persones formen part de la Comissió/Equip d'Abordatge en funció del context, realitat i recursos de l'entitat. Però sempre haurà d'assumir les garanties i principis que s'identifiquen en aquest Protocol i desenvolupar les funcions marcades a continuació.

La funció principal de la Comissió/Equip d'Abordatge és vetllar per una participació respectuosa a l'entitat, i garantir l'aplicació d'aquest protocol sempre que sigui necessari. Les funcions específiques són:

- Elaborar i implementar la proposta d'accions de sensibilització i prevenció sobre violència masclista i assetjament sexual, per raó de sexe i gènere.
- Dur a terme les accions d'informació del present Protocol a totes les persones de l'entitat.
- Acompanyar i assessorar les persones afectades per situacions d'assetjament seguint el Protocol.
- Recopilar la informació, analitzar la situació i proposar mesures cautelars.

- Redactar l'informe de conclusions i la proposta d'actuació (mesures correctores, reparadores i/o sancionadores).
- Fer un correcte seguiment de cada cas i de la situació general de l'entitat entorn de les violències masclistes i activacions del protocol.
- Garantir la confidencialitat.

Si qualsevol de les persones que formen part de la Comissió/Equip resulten involucrades en el cas d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i/o gènere, o afectes per relació de parentiu o amistat propera respecte de la persona denunciant o denunciada, quedaran automàticament invalidades per formar part de la tramitació i investigació d'aquest procés.

5.2 Persona de referència

El Protocol de prevenció i actuació davant les violències masclistes, contempla la **necessitat de definir una persona referent dins de cada entitat**. Aquesta persona formarà part de l'Equip/Comissió d'Abordatge de l'entitat, i **el procés de la seva designació pot ser de dues formes**:

- Es designarà de forma estable la persona de referència de l'entitat (formarà part de l'Equip/Comissió).
- Es designarà una persona de referència de l'Equip/Comissió quan arribi una comunicació, queixa o denúncia per algun cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe/gènere.

El present Protocol Marc identifica les dues opcions, que cada entitat establirà en funció del seu context i necessitats.

Les funcions i responsabilitats específiques de la persona de referència són:

- Escoltar i rebre el relat de la persona afectada.
- Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el compromís de l'entitat i el rebuig ferm a qualsevol forma de violència masclista; sobre el contingut i el circuit del protocol intern de l'entitat. Així mateix, se la podrà acompanyar a rebre informació dels recursos assistencials, jurídics, sanitaris i de suport existents externs.
- Oferir acompanyament i suport en tot el procés, sense jutjar i obligar a prendre una decisió concreta o que la persona no desitja.

- En cas que la persona afectada hagi comunicat els fets de forma informal i desitgi formalitzar una denúncia interna, donar suport en la seva redacció i assessorament.
- Gestionar el seguiment de la situació i actuacions correctores pertinents, si es detecta existència d'assetjament, o el seu tancament, quan no es detecta existència d'assetjament o bé quan la persona afectada no desitgi realitzar una denúncia formal.
- Proposar mesures cautelars durant la fase inicial de la investigació, per tal de protegir la persona afectada i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.).
- Gestionar i custodiar la informació en la fase de comunicació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.
- Participar en la fase d'investigació.
- Traslladar el cas a la Federació d'Ateneus de Catalunya, si escau. Sempre que la persona afectada doni el consentiment.

Per tant, serà la **persona referent** qui hagi d'abordar, des d'un inici, el contacte amb la persona que comunica o denuncia un comportament d'assetjament sexual o per raó de sexe i/o gènere. **En el cas que s'activi el procediment de denúncia interna, s'activarà la Comissió/Equip d'Abordatge.**

6 ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I PREVENCIÓ

El present Protocol també contempla els següents objectius per a la prevenció, informació, formació i sensibilització entorn de l'assetjament sexual, per raó de sexe/gènere:

- Definir accions per **sensibilitzar i conscienciar** les persones de l'entitat sobre la identificació i coneixement respecte a què es considera una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o gènere.
- Fomentar la sensibilització i la incorporació del valor d'igualtat de forma transversal per tal de **prevenir** situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o gènere a l'entitat.
- Assegurar que la **informació** sobre el contingut del protocol arriba a totes les persones que formen part de l'entitat, per tal de saber com actuar davant de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o gènere.
- Desenvolupar accions **formatives** per a les persones que formin part de la Comissió/grup d'Abordatge i de la persona de referència.

Per tal d'assolir aquests objectius, es proposen les següents accions de sensibilització i prevenció per part de la FAC:

- Impulsar com a eina bàsica per a la prevenció i el tractament de la violència masclista a les entitats de la FAC.
- Divulgar el seu contingut pels canals més efectius perquè totes les entitats puguin tenir-ne coneixement, accedir-hi i adherir-s'hi.
- Dur a terme campanyes de sensibilització i conscienciació per fer conèixer els efectes negatius de la violència masclista en les relacions personals i en l'entorn del món associatiu.
- Donar suport a les entitats en l'aplicació dels procediments definits en aquest protocol quan es demani i des d'una posició d'imparcialitat i mediació.

Així mateix, es proposen les següents accions de sensibilització i prevenció per part de les entitats que s'hi adscriu:

- Fer arribar, mitjançant els canals de comunicació habituals, el present Protocol a totes les persones de l'entitat, i mantenir l'accés a aquest de forma constant.

- Crear un canal de queixes i denúncies per tal de poder rebre les denúncies d'assetjament sexual i per raó de sexe/gènere.
- Assegurar el coneixement sobre el procediment establert a totes les persones que formen part de l'entitat, fent accessible el Protocol i marcant l'obligatorietat de conèixer-lo.
- Formar sobre el Protocol a aquelles persones que tenen un càrrec de responsabilitat i/o decisió dins l'entitat.
- Realitzar campanyes de sensibilització entorn de les violències masclistes i l'assetjament sexual, per raó de sexe i gènere, per tal de fomentar la cultura del respecte i la igualtat, i generar espais de debat i reflexió.
- Crear material visual sobre el Protocol i l'erradicació de la violència masclista per ubicar als espais de l'entitat i les xarxes socials.
- Impulsar la creació o manteniment d'una Comissió/Grup/Vocalia d'Igualtat i Feminisme per poder treballar accions en aquest àmbit.
- Fer un recull d'eines i recursos (tant públics com privats) que treballin entorn de l'erradicació de les violències masclistes, de l'assetjament sexual, per raó de sexe o gènere al territori concret on s'ubiqui l'entitat.
- Impulsar una diagnosi per identificar aquells espais de l'entitat on se sent més inseguretat per part de les dones.
- Definir mesures d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins de l'entitat.

7 GARANTIES DEL PROCÉS

Es defineixen les garanties davant la formulació d'una denúncia i els principis rectors del procés d'investigació:

RESPECTE, PROTECCIÓ I TRACTE JUST	
• S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades de l'entitat. • Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.). • Garantir la imparcialitat i un tractament just a totes les persones implicades. • Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.	
CONFIDENCIALITAT	
• La informació generada i recopilada per les actuacions en l'aplicació del protocol ha de tenir caràcter confidencial. • Per preservar la confidencialitat des del moment en què es formula la comunicació, es recomana que la persona o persones responsables de la gestió del cas assignin uns codis numèrics identificatius, tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la identitat. • Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.	
DRET A LA INFORMACIÓ	DILIGÈNCIA I CELERITAT
• Totes les persones implicades en el procés tenen dret a la informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant i, segons el tipus de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.	• La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties.
PROTECCIÓ DAVANT DE POSSIBLES REPRESÀLIES	
• Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe/gènere. • En els expedients personals només s'han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.	
COL·LABORACIÓ	
• Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.	

8 PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ INTERN

El present Protocol defineix i articula dues vies de resolució i procediment d'actuació intern de l'entitat, les quals no són excloents entre elles, sinó que poden ser continuades:

- **Comunicar i/o formular una queixa**, demanar l'assistència i suport de la persona de referència.
- **Presentar una denúncia interna**, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

A continuació, s'explica cadascun dels procediments, i s'aplicaran en funció de si la persona o persones afectades donen el seu consentiment per iniciar un procediment d'investigació o no.

8.1 COMUNICACIÓ - QUEIXA

8.1.1 Comunicació

El primer pas que posa en marxa el procés és la **comunicació dels fets**.

- **Totes les persones que considerin estar vivint una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe/gènere** podran comunicar-ho a la Comissió/Equip d'Abordatge o la persona referent de l'entitat.
- La comunicació també podrà ser a **una persona de confiança**, i que aquesta ho traslladi a la Comissió/Equip d'Abordatge o la persona referent de l'entitat.
- D'altra banda, qualsevol persona que sigui **testimoni** d'una situació i comportament relacionat amb el que marca aquest protocol, també podrà comunicar-ho.

Aquesta comunicació informal podrà ser de **forma verbal o escrita**.

En tot cas, quan una persona que estigui afrontant una situació d'assetjament consideri que no rep les garanties i el suport adequat des de la seva entitat, podrà dirigir-se a la FAC per demanar suport i acompanyament. El contacte és: **igualtat@ateneus.cat**

8.1.2 Informació i acompanyament

En tots els casos de comunicació identificats, la **persona de referència** (la Comissió/Equip d'Abordatge la designarà en cas de no tenir-la definida de forma estable a l'entitat), haurà de:

- Contactar directament amb la persona afectada per tal d'**escoltar el seu relat i conèixer la seva voluntat** respecte a les passes a seguir i la forma d'abordar la situació que està vivint.
- Explicar a la persona afectada totes les **opcions a dur a terme**, tant les vies internes de l'entitat, com les vies externes.
- Explicar els procediments interns de l'entitat: la denúncia interna i l'inici d'un procediment de recopilació de fets.
- **Recollir els fets** de forma escrita i compartir-ho amb la persona afectada per tal de registrar el cas.
- Valorar l'origen del conflicte i el risc al qual pot estar exposada la persona per tal d'establir **mesures preventives**.

8.1.3 Resolució

La persona de referència, **en funció de la voluntat de la persona afectada i de la gravetat de la situació**, haurà de:

- Intentar resoldre el conflicte mitjançant una **intervenció** entre les parts implicades, mai mitjançant una mediació conjunta. Això comporta:
 - Informar a la persona agressora que el seu comportament és contrari a les normes i valors de l'entitat.
 - Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora, segons el protocol.
 - Comunicar que, malgrat que la conversa és confidencial, es farà un seguiment de la situació.
- Iniciar un procés de **denúncia interna i d'investigació interna amb l'Equip/Comissió d'Abordatge**, per tal de definir les accions sancionadores i reparadores.

Des de la data de la comunicació de la queixa fins a l'intent de resolució o l'inici del procediment de denúncia i aclariment dels fets, es recomana que no passi un termini superior als 15 dies. No obstant això, es recomana donar resposta i finalitzar el procediment en el menor temps possible.

8.2 DENÚNCIA INTERNA - RECOPILOCACIÓ DELS FETS

8.2.1 Presentar la denúncia interna

Totes les persones que considerin estar vivint una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe/gènere podran presentar una **denúncia interna** a la Comissió/Equip d'Abordatge o la persona referent de l'entitat (si està designada de forma estable).

Així mateix, si la persona afectada ja ha comunicat prèviament la situació i ha tingut l'acompanyament explicat anteriorment, podrà, **si és la seva voluntat, presentar una denúncia interna amb el suport de la persona de referència.**

La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom de la persona denunciada.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates i lloc, durada, freqüència dels fets, etc.
- Nom i cognoms de possibles testimonis.

L'annex 1 és el *Model per presentar una denúncia interna*, i cada entitat el podrà adaptar.

L'Equip/Comissió d'Abordatge haurà de:

- Establir els termes de referència del procés de recopilació dels fets, i nomenar la persona de referència (si no està nomenada de forma estable) que assumirà la responsabilitat d'aplicar aquest protocol.
- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la recopilació dels fets.

8.2.2 Recopilació dels fets

Per tal de poder elaborar un document escrit, on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i per raó de sexe/gènere, caldrà prèviament fer una recopilació dels fets. És a dir:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Parlar dels fets amb la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per un company o una companya durant tot el procés).
- Parlar dels fets amb possibles testimonis.

- Parlar dels fets amb la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés).
- Valorar si calen mesures provisionals i protectores.

Totes les persones entrevistades durant el procediment seran informades de la necessitat de mantenir **la confidencialitat en el procés i signaran el compromís de confidencialitat**. L'annex 3 és un *Model de confidencialitat i protecció de dades*, que cada entitat haurà d'adaptar a la legislació vigent. En el cas que hi hagi persones menors d'edat implicades en el procés, s'haurà de comptar amb la presència i autorització de la persona que té la tutela legal del/de la menor.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions d'assetjament, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència d'assetjament.

L'Equip/Comissió d'Abordatge i la persona de referència designada d'aquest podran sol·licitar suport per dur a terme el procés a la FAC. En la mesura del possible, la FAC establirà un canal per resoldre dubtes i qüestions que puguin sorgir per part de les entitats.

Així mateix, l'entitat també ha de contemplar la possibilitat de destinar els recursos necessaris en el cas de necessitar suport professional de forma externa a l'entitat i de recursos públics del territori (professionals de Psicologia, Dret, atenció a víctimes de violència masclista...).

8.2.3 Mesures provisionals i protectores durant el procés

Durant el procés de recopilació dels fets, s'haurà de considerar si cal emprendre **mesures provisionals i protectores**. Es proposen les següents:

- **Mesures per limitar o evitar el contacte** entre la persona que presenta la denúncia i la persona denunciada.
 - Indicar a la persona denunciada la prohibició d'apropar-se a la persona denunciant en tots els espais de l'activitat de l'entitat.
 - Plantejar la no assistència si es coincideix en alguna activitat de l'entitat.
- Facilitar **suport, acompanyament i informació** de recursos a la persona denunciant de forma continuada.
- Prendre mesures per garantir la **confidencialitat**.

I totes aquelles mesures provisionals que l'Equip/Comissió d'Abordatge consideri necessàries per garantir el respecte i la protecció de la persona afectada. Es prioritzarà sempre la seva voluntat i l'escolta activa de les seves necessitats.

8.2.4 Resolució

L'Equip/Comissió d'Abordatge haurà d'elaborar un document a manera d'**informe escrit i que serà vinculant**, on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe o gènere. **Aquest informe hauria de contenir, com a mínim les següents qüestions:**

- Identificació de la persona que ha presentat la denúncia.
- Identificació de la persona/es denunciada/es per assetjament.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en el procediment i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades.
- Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació ha d'indicar si es constata o no la realitat dels fets recopilats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - La persona denunciada és reincident en les actituds i comportaments d'assetjament sexual i/o per raó de sexe/gènere.
 - Hi ha dues o més persones assetjades.
 - S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.
 - La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació jeràrquica o de poder de la persona assetjada dins de l'entitat.
 - La persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
 - Es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn de l'entitat amb la intenció d'evitar o perjudicar la recopilació dels fets i el procés que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Les sancions i altres mesures.

- L'acompanyament a la persona que ha patit assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o de gènere.
- Mesures correctores.

L'annex 2 és el *Model d'informe de la resolució*.

Finalment, s'informarà del resultat a les persones implicades i el seu dret a recórrer.

El procediment haurà de durar com a màxim 45 dies. No obstant això, es recomana donar resposta i finalitzar el procediment en el menor temps possible.

9 SANCIONS I ACCIONS REPARADORES

9.1 Gravetat de la situació l'assetjament

Serà l'Equip/Comissió d'Abordatge, qui, en finalitzar el procés d'investigació, **tipifiqui els comportaments denunciats en funció de la seva gravetat**, per establir així les sancions i accions correctives que es considerin adients.

En qualsevol procediment de prevenció i actuació per a l'eliminació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o de gènere, és necessari tipificar l'escala de gravetat de les conductes d'assetjament a què una persona pot estar sotmesa. Tal com s'ha indicat a l'apartat 4, **a tall d'exemple, i sense excloure ni limitar altres, es tipifica l'escala de gravetat en funció dels comportaments següents:**

- **Assetjament de caràcter lleu**

Consisteix en expressions verbals públiques i vexatòries per a la persona assetjada, com ara acudits de contingut sexual, floretes o «piropos», comentaris sexuals, insinuacions sexuals, demanar reiteradament cites, apropaments excessius i mirades lascives, junt amb aproximacions no consentides, etc. Així mateix, assetjaments pel fet de ser dona, com actituds condescendents o paternalistes, insults basats en el sexe i els rols i estereotips de gènere, formes ofensives d'adreçar-se a la persona, entre d'altres. Aquestes són les conductes d'assetjament més freqüents.

Quan aquests comportaments es produeixin de forma reiterada o després de l'avís per la persona que els pateix o d'altres que ho han identificat, el caràcter de l'assetjament passarà a ser greu.

- **Assetjament de caràcter greu**

S'associa a situacions en què es produeix una interacció verbal directa amb alt contingut sexual com preguntes sobre la vida sexual, insinuacions sexuals, demanar obertament relacions sexuals o pressionar després de la ruptura sentimental amb un company/a i contactes físics no permesos per la persona assetjada, com ara abraçades o petons no desitjats, tocaments i pessics, acorralaments, etc. Així mateix, l'assetjament per raó de sexe/gènere reiterats, com ridiculitzar, menystenir capacitats i habilitats de forma pública, ignorar aportacions, comentaris o accions també seran considerats de caràcter greu.

Quan aquests comportaments es produeixin de forma reiterada o després de l'avís per la persona que els pateix o d'altres que ho han identificat, el caràcter de l'assetjament passarà a ser molt greu.

- **Assetjament molt greu**

Existeix sempre que es produeix una forta coacció per mantenir una relació sexual o pressió verbal directa a canvi de millores o amenaces, independentment que hi hagi contacte físic sexual, actes sexuals sota pressió, assalt sexual, etc. A banda, la prohibició d'accedir a activitats, càrrecs o accions per raó del sexe i/o gènere, o per raó d'embaràs i maternitat també seran considerats de caràcter molt greu.

També es considera assetjament molt greu si ocorre qualsevol de les altres de forma reiterada i després d'haver advertit la persona assetjadora o haver aplicat sancions prèviament.

9.2 Accions sancionadores

L'Equip/Comissió d'Abordatge de l'entitat, un cop finalitzi el procés d'investigació dels fets i tipifiqui els comportaments denunciats en funció de la seva gravetat, **establirà les sancions i accions correctives que es considerin adients.**

Es defineixen **diferents nivells de les sancions aplicables**, per tal d'establir unes bases entorn de les conseqüències que impliquen els casos d'assetjament sexual, i discriminació per raó sexe i/o gènere. **No obstant això, aquests no són excloents d'altres sancions o mesures que l'Equip/Comissió consideri necessàries i adients.**

- **Nivell I:** Sancions relacionades amb l'obligatorietat d'assistir a formacions, xerrades o processos de conscienciació sobre les violències masclistes, assetjament sexual i discriminacions per raó de sexe o gènere.
- **Nivell II:** Sancions relacionades amb la prohibició de participar en espais socials, d'oci i lúdics durant el període que es determini; també relacionades amb la prohibició d'assistència a activitats de l'entitat de forma simultània amb la persona assetjada, durant el temps que es determini.
- **Nivell III:** Sancions relacionades amb la suspensió de drets de condició de soci durant el període que es determini. Així mateix, si la persona exerceix alguna responsabilitat o càrrec de decisió, serà relegada de les seves funcions durant el període que es determini.
- **Nivell IV:** Expulsió definitiva de l'entitat.

Serà l'Equip/Comissió d'Abordatge qui determini les accions sancionadores que s'aplicaran a la persona agressora, i aquestes seran de **compliment obligatori**. Així mateix, s'haurà de comunicar i explicar a la persona denunciada les sancions a aplicar.

9.3 Accions reparadores

La Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, en l'article 3, defineix la reparació com:

«el 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 la violència masclista, que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garantint l'acompanyament i l'assessorament necessaris».

Per tant, la reparació integral és la intervenció que té com a objectiu principal **restablir els danys i les conseqüències ocasionades arran de la violència viscuda, evitant la revictimització i alhora garantint-ne la seva no repetició i la recuperació individual i col·lectiva.**

La Federació d'Ateneus de Catalunya assumeix la reparació des d'una lògica de justícia reparativa feminista com a procés polític i com a procés de tota l'organització, i, per tant, de les entitats que en formen part. No obstant això, es marquen aquests dos criteris que no es poden eliminar en cap cas:

- En cap moment el procés de reparació substitueix els procediments de sanció d'aquest protocol.
- Queda exclosa la mediació en totes les seves fórmules entre la persona assetjadora/agressora i la víctima.

El procés intern de l'entitat serà impulsat per l'Equip/Comissió d'Abordatge i la persona de referència del cas en qüestió, però es podrà comptar amb **l'acompanyament i suport extern de professionals especialitzades.**

El procediment sempre es farà amb la lògica de **protecció i recuperació de la persona agredida a l'entorn de l'entitat com a eix central d'aquest procediment.**

En el cas d'existir un procediment penal i judicial, condicionarà les mesures de sanció, però també de recuperació, encara que des de l'entitat s'haurà de treballar per garantir els drets de les persones assetjades.

Es proposen un seguit **d'accions reparadores i restauratives** segons:

- **Obertura a reparar els danys causats a la persona agredida:**
 - Disposar d'un espai d'atenció, seguretat i protecció per atendre la persona quan ho necessiti.

- Escoltar, comprendre i complir les demandes específiques de la persona que ha estat agredida (per exemple, cobrir les despeses de teràpia que aquest fet ha requerit, demandes de separació d'espais, etc.).
- Predisposició a comprendre i complir amb les demandes de reparació de la comunitat, inclosa l'expulsió temporal o definitiva de l'entitat o comunitat de la persona agressora.
- Disculpes a les persones agredides.
- Conèixer tots els serveis permanents i especialitzats en violència masclista del territori per proporcionar la informació necessària i derivació, si escau.
- **Reconeixement i acceptació dels fets de la persona agressora**
 - Formació i teràpia especialitzada per a homes que cometen agressions masclistes.
 - Reconeixement públic que inclogui una acceptació dels danys ocasionats.
- **Garanties de no repetició**
 - Establir espais de seguiment periòdics de l'Equip/Comissió d'Abordatge per valorar els casos i avaluar el funcionament del protocol.
 - Formació de sensibilització i comprensió del sistema masclista a les persones de l'entitat, i en concret als nois i homes.

10 SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El **Protocol de prevenció i actuació davant les violències masclistes de cada entitat ha de ser un document viu i transformador perquè garanteixi una bona adequació de la intervenció envers les violències masclistes**. A més, permet mostrar el compromís i la responsabilitat social de l'entitat quan es cometen accions que van en contra dels drets humans.

Per tant, és clau que s'estableixin mecanismes de seguiment i avaluació. **Serà la Comissió/Equip d'Abordatge de l'entitat**, qui s'encarregui del seguiment del protocol, sent responsable de crear els espais periòdics per avaluar l'organització, la coordinació, la gestió i l'execució de les actuacions. Cal que es detectin els punts del protocol que s'han de millorar, modificar o incloure-hi i fer-ne una revisió.

Els processos de seguiment i l'avaluació han de recollir la **informació quantitativa** (recompte de casos i activacions del protocol, aplicació de mesures preventives i restauradores, etc.) i **qualitativa** (generada de manera objectiva, com ara valoracions personals, percepcions, opinions, sentiments, etc.), tenint present la perspectiva de gènere i feminista en tot el procés metodològic.

Es proposen un seguit d'ítems a recollir que cada entitat podrà adaptar a la seva realitat i contextos de treball, analitzant també el seu impacte:

- Accions d'informació, sensibilització i formació del protocol i entorn de les violències masclistes realitzades a l'entitat.
- Situacions d'assetjament sexual que s'han detectat i/o comunicat i quina ha sigut la resolució.
- Situacions d'assetjament per raó de sexe/gènere que s'han detectat i/o comunicat i quina ha sigut la resolució.
- Accions preventives i protectores implementades.
- Accions reparadores implementades.

Cal esmentar la importància de definir a l'entitat els **sistemes de protecció de dades i la limitació d'accés a la documentació relacionada amb casos d'assetjament sexual i per raó de sexe/gènere**. Tots els processos que tractin dades personals s'hauran de desenvolupar conforme la legislació vigent: RGPD 2016/679 i Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre (LOPDGDD). Així mateix, seguint la política de protecció de dades i de confidencialitat de l'entitat.