

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES I ACTITUDS MASCLISTES, SEXUALS I LGTBIFÒBIQUES

Castellers de Rubí



Amb el suport de:



Autoria

L'Esberla, 2024
www.esberla.cat



Equip de professionals

Mireia Cebrián Plazas- Consultora
Anna Pascal Allué- Facilitadora

Amb el suport de

La Comissió d'Igualtat de la Colla de Castellers de Rubí
Servei d'igualtat de l'Ajuntament de Rubí

ÍNDEX

Presentació	3
Marc legal i conceptual	6
1. Introducció	6
1.1 Què és un protocol i per què la necessitat de tenir-lo?	6
1.2 Què volem abordar?	6
1.3 Des de quina mirada?	8
2. Objectius	9
3. Marc legal	9
3.1 Àmbit estatal	10
3.2 Àmbit autonòmic	10
4. Les violències masclistes i lgtbifòbiques	11
4.1 Àmbits i tipologies de violències	13
4.2 Masclismes subtils	16
4.2 Assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i/o expressió de gènere i orientació sexual	17
El protocol: mesures de prevenció i circuits d'abordatge de les violències masclistes i lgtbifòbiques	22
1. Introducció	22
2. Àmbits d'aplicació	22
3. Òrgans implicats	22
3.1 Comissió del Protocol o d'Igualtat	22
3.2 Comissió del Cas	24
3.3 Principis d'actuació de les persones responsables en la gestió dels casos de violència	25
4. Mesures de prevenció i detecció	27
4.1 La prevenció (fitxa model)	27
4.2 La detecció (fitxa model)	27
5. Circuit i procediment d'abordatge	28
5.1. Denúncia per via externa	28
5.2 Comunicació per via interna	29
5.2.2 La denúncia interna (violència masclista o LGTBfobia)	31
5.2.3 La queixa (micromasclismes)	35
5.3 Les mesures vinculades al circuit intern	36
5.3.1 Mesures cautelars	36
5.3.2 Mesures disciplinàries i/o sancionadores	36
5.3.3 Mesures de recuperació i reparació	38
6. Seguiment i avaluació del Protocol	41
6.1 Mecanismes de seguiment	41
6.2 Mecanismes d'avaluació	41
Bibliografia	43
Annexos	44
Annex 1. Model denúncia interna	44

Annex 2. Fitxa de seguiment i avaluació	46
Annex 3. Llistat d'entitats i professionals	47

Presentació

El juny del 2024, s'inicia la feina d'elaboració d'aquest protocol per a la prevenció i abordatge de les violències i actituds masclistes, sexistes i LGTBIfòbiques.

Prèviament, la Colla de Geganters de Rubí dona a conèixer la seva voluntat de disposar d'un protocol propi a l'Ajuntament de Rubí i amb el suport del Servei d'igualtat de l'Ajuntament, es materialitza una oportunitat subvencionada per aconseguir fer-ho realitat. Aquest procés es decideix fer en paral·lel del protocol que tenim entre mans, amb la idea que sorgeixin sinergies que consolidin, encara més, el teixit de cultura popular de Rubí.

Castellers de Rubí és una colla compromesa amb la igualtat i l'erradicació de les violències masclistes. Es compromet a fomentar un entorn de cultura popular segur, digne i respectuós amb la diversitat de gènere.

S'assumeix que les actituds d'assetjament sexual i per raó de sexe són un atemptat contra la dignitat de les persones que formen part de l'univers casteller, pel qual es refusa qualsevol tipus d'assetjament sexual, discriminació per raó de sexe, d'identitat i/o expressió de gènere i orientació sexual, així com de qualsevol forma de violència masclista.

L'Esberla té la missió principal d'assessorar i facilitar el procés d'elaboració del present Protocol amb el qual, d'una banda, la comissió d'igualtat es capaciti per esdevenir referent en igualtat de gènere i abordatge de les violències masclistes dins de la colla i, d'altra banda, perquè Castellers de Rubí, com a colla, obri les portes a treballar l'imaginari col·lectiu vers les violències masclistes i vetlli per erradicar-les. De tota aquesta feina neix el compromís de seguir esforçant-se en el futur perquè la colla sigui una entitat feminista, en tant que utilitza aquest moviment social per assolir la igualtat entre les persones.

El protocol pretén orientar amb recursos i pautes l'actuació de la comissió d'igualtat si mai es troben en situacions d'agressions masclistes, tant en el si de l'entitat com en el desenvolupament de les seves activitats. A la vegada, es vol consolidar una línia de feina preventiva, ja que la sensibilització de les persones membres de la colla contribuirà a una major consciència de gènere, una cultura organitzacional en pro a la igualtat i, en conseqüència, una gestió menor en nombre d'agressions.

La redacció d'aquest protocol cau a mans de l'Esberla, tanmateix, el contingut és el resultat de la feina de la comissió d'igualtat al llarg de sis mesos, incloent-hi la comesa de la diagnosi, la formació en igualtat de gènere i violències masclistes, la formació en mirada restaurativa i casos pràctics. Cap destacar que el resultat esperat de tot aquest procés no és la redacció d'un document, sinó el procés en si, la conversa, els debats, les reflexions col·lectives, els aprenentatges, les sinergies. Tot plegat és la base per consolidar la igualtat de gènere dins de la cultura, missió i valors de la colla.

Aquest protocol, és un document viu, flexible, que ha de ser revisat i actualitzat periòdicament per adaptar-lo als nous contextos, imaginaris i estratègies que demana una tasca com la que es té entre mans. Tant el col·lectiu en la seva totalitat com la comissió de seguiment haurà d'estar atenta a les necessitats noves que puguin anar apareixent sobre les violències masclistes i la igualtat de gènere, i valorar què funciona i què no funciona del que hi ha ara consensuat, per reformular-ho si s'escau.

Finalment, però no menys important, un protocol no deixa de ser una guia. Ha de ser prou flexible per adaptar-se a les necessitats del moment de la persona agredida i del grup de la colla que rep l'impacte de l'agressió. El paradigma d'abordatge de les violències masclistes d'aquest Protocol és la justícia restaurativa. No gens menys, el marc punitivista no queda en l'oblit, sinó que s'entén que ambdós paradigmes poden conviure. En el cas d'optar per la via de denúncia policial-legal, l'externa a la colla, també caldrà fer seguiment del cas i de la persona agredida.

Marc legal i conceptual

1. Introducció

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

Un protocol és una eina que recull un seguit d'acords i compromisos per donar resposta a les diverses situacions i formes de violència masclista, sexual i LGBTIfòbica que es poden donar en un àmbit concret. Es tracta d'un document formal que han de conèixer totes les persones que formen part dels àmbits d'aplicació, en aquest cas, totes les persones membres de Castellers de Rubí.

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

1.2 Què volem abordar?

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

En concret, per violències masclistes, sexuals i LGTBIfòbiques (en plural, perquè presenten moltes formes) entenem aquelles **violències que tenen el seu origen en “el gènere”, en tant que clau de volta d'un sistema social, cultural, polític i econòmic anomenat cis-hetero-patriarcat que és discriminatori, desigual i violent vers les dones i persones dissidents del gènere i/o que viuen sexualitats no normatives.**

Aquesta definició, impulsada pels moviments feministes i inclosa el 2004 a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (d'àmbit autonòmic), entén que aquesta tipologia de violències són un problema social i, per tant, es necessiten respostes socials per erradicar-les.

Per entendre perquè es donen aquestes violències resulta útil comprendre com s'estructuren i sustenten. Ho fan en tres dimensions interrelacionades:

- **Dimensió de la violència directa:** fa referència a les relacions socials directes, la que exerceix un subjecte sobre un altre subjecte. Pot ser física, psicològica, sexual, econòmica, i anar des de les bromes i insults fins a privacions, violència física, vexacions, violacions...
- **Dimensió de la violència simbòlica o cultural:** fa referència a les creences socials, les normes no escrites, els noms, les categories, els valors, els prejudicis...

- **Dimensió de la violència estructural:** fa referència a aquella que és exercida per l'estructura social, econòmica, organitzativa, institucional... la trobem en les lleis, en les institucions, en el sistema jurídic i policial, en els pressupostos i la distribució de recursos, etc.

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

Així doncs, en aquest document parlem de **violències masclistes, sexuals i LGTBIfòbiques** en plural, perquè apostem per visibilitzar-les, entendre i abordar la seva complexitat i no quedar-nos només amb la part visible i directa.

Per abordar les qüestions sovint més invisibles, parlem també de **masclismes i LGTBIfòbies quotidianes** quan una persona reproduceix accions que conformen aquesta base més simbòlica i cultural, però de manera directa cap a una persona o grup de persones afectant el seu dia a dia. Una repetició d'aquestes dinàmiques pot acabar generant un entorn hostil cap a les dones i persones LGBTIQ+. Per tant, cal prevenir i abordar els masclismes i les LGTBIfòbies amb mecanismes diferenciats, però de manera integral amb la prevenció i l'abordatge de les violències masclistes més directes.

1.3 Des de quina mirada?

Aquest protocol s'aborda des d'una mirada feminista i el paradigma de la justícia restaurativa en la prevenció, detecció i abordatge.

Per una banda, la **perspectiva feminista defensa una visió àmplia i polièdrica de les violències**. Les enmarca dins d'un sistema social, cultural, polític i econòmic cis-hetero-patriarcal que genera relacions i dinàmiques de poder entre les sexualitats. Així doncs, com s'ha dit, també aborda les qüestions més invisibles i subtils.

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

A la vegada, el feminisme té una perspectiva interseccional vers les violències. Té en compte que les relacions de poder estructurals no es donen només entre homes i dones sinó que també es troben condicionades per la classe social, l'edat, la raça, l'origen, les capacitats i les preferències sexuals, entre d'altres. En aquest protocol s'aborden amb profunditat l'eix del gènere, la identitat de gènere i les

preferències sexuals i es tenen en compte algunes necessitats especials per raó d'edat. Tanmateix, cal tenir en compte les limitacions vers els altres eixos que poden ser abordats en un marc específic en un futur.

La **mirada restaurativa en l'abordatge** permet anar més enllà de la mirada punitivista i les sancions cap a la persona que agredeix, posant al centre les necessitats de la persona agredida i de la comunitat. Es prioritza l'acompanyament de la persona agredida i no es posa en dubte el fet que hagi patit una situació de violència masclista. Es posa atenció a la presa de responsabilitats de la persona agressora, però també de tota l'organització en tant que és l'ambient on s'han donat les violències o masclismes i LGTBIfòbies quotidianes.

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

La Comissió d'Igualtat de Castellers de Rubí s'encarregarà de fer acompanyament, prendre decisions, fer seguiment del cas i de recollir memòria. Hi ha dos circuits principals d'actuació. En totes dues línies, l'acompanyament és l'eina principal, sigui a mans de la Comissió d'Igualtat o de serveis professionals.

2. Objectius

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

1. Fer de Castellers de Rubí una colla compromesa amb l'eradicació de les violències masclistes i LGTBIfòbiques.
2. Garantir que els espais i activitats on participa Castellers de Rubí siguin segurs per als menors, les dones i persones LGBTIQ+.
3. Informar, formar i sensibilitzar sobre les violències masclistes i LGTBIfòbiques i l'eina del Protocol a totes les persones membres de Castellers de Rubí.
4. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
5. Dotar-se d'un mecanisme per treballar els masclismes i les LGTBIfòbies quotidianes de manera més propera i aterrada a les necessitats de la colla.
6. Dotar-se d'òrgans que garanteixin un seguiment i avaluació del Protocol i la seva adaptació a les situacions que s'identifiquin (comissió d'igualtat).

3. Marc legal

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

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

3.1 Àmbit estatal

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

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

Cal també nombrar la **Llei Orgànica 8/2021, del 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència enfront la violència**, coneguda com la “Llei Rhodes”. Aquesta llei remarca que tant la ciutadania com els professionals tenen el deure de denunciar i informar quan són coneixedores d'alguna situació de maltractament o violència a menors d'edat.

Des d'una perspectiva feminista, com és el cas d'aquest protocol, abans d'actuar per compta pròpia i interposar una denúncia a tercers, en el cas de violència a menors o maltractament, indagarem i procurarem parlar amb les persones tutores/progenitors per conèixer què està passant i quina és la situació i la magnitud, evitant possibles mals majors. I derivarem el cas al recurs adequat.

3.2 Àmbit autonòmic

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

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

Amb l'aprovació al 2008 de la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**, es menciona i reconeix per primera vegada l'assetjament sexual i per raó de sexe i s'estableix una sèrie d'accions encaminades a la sensibilització, formació i procediments d'actuació. Aquesta llei, a diferència de l'estatal, reconeix el patriarcat com el sistema de domini / opressió en el que tenen lloc les violències masclistes, més enllà de l'àmbit de la parella.

L'any 2015 s'aprova, per unanimitat, al Parlament de Catalunya, la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

Per últim, pel que fa a la prevenció i abordatge de les violències masclistes, Catalunya compta des del 2014 amb la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**. La llei recull mesures per integrar el dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGBTIQ+, algunes d'específiques en relació als espais públics, organitzadors d'espectacles i activitats recreatives (article 26): "...estan obligats a impedir-hi l'accés o a expulsar-ne les persones que violentin de paraula o de fet altres persones per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere; i les persones que duguin i exhibeixin públicament símbols, indumentària o objectes que incitin a la violència, a la discriminació o a l'homofòbia, la bifòbia o la transfòbia."

4. Les violències masclistes i lgtbifòbiques

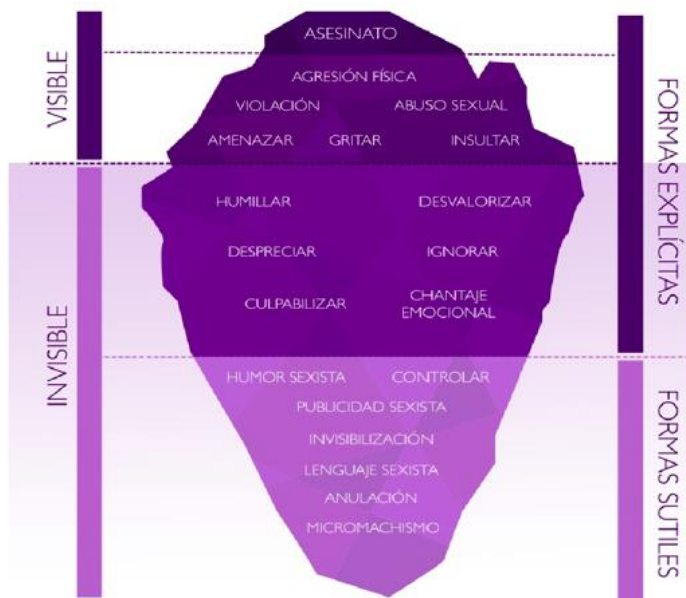
Són moltes les definicions que s'han fet sobre el concepte de "**violència masclista**" i també són moltes les formes en què s'ha anat anomenant aquest fenomen (violència domèstica, violència contra les dones, violència de gènere...). Si tenim en compte el marc legal, la llei catalana 5/2008 del dret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

"La violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat."

Podem dir que les **violències masclistes** són totes aquelles expressions i tipus de violències que tenen el seu origen en un sistema masclista i patriarcal que divideix el món en homes i dones, té una visió estereotipada dels gèneres i reproduïx unes relacions de poder. Poden ser més visibles o menys i es donen per mitjans físics, psicològics i econòmics. Es produeixen en diferents àmbits: parella, familiar,

institucional, comunitari, laboral i com ja hem comentat prèviament, poden ser directes, simbòliques/culturals i estructurals. Per les seves dimensions estructurals i culturals (explicades a l'inici del present document), les causes, les conseqüències i mesures, han d'implicar al conjunt de la societat i no únicament els individus directament afectats.

És important entendre les formes, àmbits i manifestacions de les violències masclistes així com les especificitats que poden tenir en cada tipus de persona, entenent les seves característiques individuals i socials.



1

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

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

4.1 Àmbits i tipologies de violències

Així doncs, com veiem, aquestes violències es reproduïxen en diferents espais de la nostra vida i poden tenir diferents formes. Si tenim en compte la llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, aquesta en el seu article 4, contempla els

¹ Font: Amnistia Internacional.

diferents àmbits on es pot manifestar aquesta violència. D'aquests, els àmbits que abraça aquest protocol són:

Violència en l'àmbit social o comunitari	Violència que comprèn les manifestacions següents: agressions sexuals; assetjament sexual; tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual i amb altres finalitats amb dimensió de gènere; mutilació genital femenina o risc de patir-ne; violència derivada de conflictes armats; violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones; feminicidis; agressions per raó de gènere i/o orientació sexual; vexacions, tractes degradants, amenaces i coaccions en l'espai públic; restriccions o privacions de llibertat a les dones o persones LGTBIQ+; represàlies pels discursos i expressions individuals i col·lectius de les dones o persones dissidents de la sexualitat normativa.
Violència en l'àmbit festiu, d'oci (nocturn o no)	Violència per assetjament sexual : Qualsevol actitud sexista, verbal, no verbal o física, no desitjada i que incomodi, violenti o no agradi a la persona qui la pateix. Floretes indesitjades, invasió de l'espai, mirades persistents, persecucions dins i fora de l'espai festiu, insults, burles, intimidació, humiliacions, comentaris ofensius i/o degradants. Violència per agressió sexual : Tocaments no desitjats amb o sense força, intents d'agressió sexual i les agressions sexuals amb o sense penetració. La violència física exercida sobre una persona o grup de persones per motiu de gènere, orientació sexual o aspecte físic no heteronormatiu. Exhibició de símbols sexistes ofensius, imatges ofensives i/o vexatòries de les dones i de les persones LGTBIQ+.

Pel que fa a formes de violències, contempla les següents:

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

Violència ambiental	Es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre béns i propietats de la dona o persona LGTBIQ+, amb valor econòmic o sentimental, o sobre els animals amb els quals té un vincle d'afecte, amb la finalitat d'afligir-la o de crear un entorn intimidatori. També pot donar-se fent ús dels elements materials que es troben en l'espai on s'està donant la violència masclista.
Violència sexual	Per aquest concepte, recollim la definició que en fa la nova Llei estatal de garanti integral de la llibertat sexual, que defineix “agressió sexual” com: “Els actes de contingut sexual que es realitzin emprant violència, intimidació o abús d'una situació de superioritat o de vulnerabilitat de la víctima, així com els que s'executin sobre persones que es trobin privades de sentit o de la situació mental del qual s'abusa i els que es realitzin quan la víctima tingui anul·lada per qualsevol causa la seva voluntat.” La OMS (2013) la defineix com: La violència sexual inclou actes que van des de l'assetjament verbal a la penetració forçada i una varietat de tipus de coacció, des de la pressió social i la intimidació per la força física”. En aquest sentit, és important també definir el concepte de consentiment, que, a diferència de quan s'havia de demostrar que no es volia tenir la relació sexual, la nova Llei entén que es dona “quan s'ha manifestat lliurement mitjançant actes que, en atenció a les circumstàncies del cas, expressin de manera clara la voluntat de la persona”
Violència vicària	Consisteix en qualsevol tipus de violència exercida contra els fills i filles amb la finalitat de provocar dany psicològic a la mare. Aquesta és una greu violència directa cap a infants i adolescents que té, a més, aquesta voluntat d'exercir violència cap a les dones.
Violència digital	Consisteix en els actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.

Violència de segon ordre

Consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista.

4.2 Masclismes subtils

Sent conscients que volem abordar les violències masclistes de forma àmplia i no quedar-nos en aquelles expressions més directes i visibles (la part superior i externa del iceberg), proposem la següent taula amb alguns exemples de micromasclismes que es poden donar en l'àmbit de les relacions internes i organitzacionals, de rangs i poder, entre els membres de Castellers de Rubí i que també es tindran en compte a l'hora de presentar el circuit d'actuació.

VIOLENCIES QUOTIDIANES O MASCLISMES SUBTILS

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

Exemples

- **Ocupació de l'espai:** ocupació tant física (postura física, obertura de cames, estar al cap de la taula, etc.) com simbòlica (to de veu alt, etc.) de l'espai laboral.
- **Bropropriating:** apropiació i explotació com a pròpia d'una idea o del treball d'una dona per part d'un home, que s'emporta tot el mèrit.
- **Monopolització de la paraula:** intervencions constants, aclaparant el debat i sense donar espai a altres participacions.

- **Maninterrupting:** interrupcions constants i innecessàries per part d'homes quan una dona està parlant.
- **Mansplaining:** acció i efecte d'un home que explica a una dona alguna cosa que probablement ella ja sap, i que potser coneix millor que no pas el seu interlocutor. En general es tracta de narratives paternalistes, condescendents i esbiaixades cognitivament des d'una mirada masculina.
- **Autojustificació i no responsabilitzar-se:** no reconeixement i justificació per part d'alguns homes quan se'ls assenyala alguna conducta masculista i no responsabilitzar-se quan hi ha un compromís (fer-se la víctima enlloc d'assumir i responsabilitzar-se dels seus actes).
- **No tenir cura de l'espai i les persones:** no assumir tasques reproductives i de cura i esperar (de forma conscient o inconscient) que seran les dones qui ho faran.
- **Apel·lació a la lògica masculina:** invalidació de les emocions apel·lant a la raó.
- **Valoració diferenciada del treball i tasca segons identitat de gènere (en base a reforçar la divisió sexual del treball):** implicaria posar més en valor tasques productives que les reproductives a dins de l'entitat; a igualtat de tasca valorar més quan la realitza un home que una dona (p.ex. valorar més a un home quan fa una tasca reproductiva que quan ho fa una dona); o majors expectatives de productivitat en una dona que en un home que estiguin en igualtat de rol; o valorar més les hores de treball extra quan les realitzen els homes.

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

En la quotidianitat de les relacions entre membres d'entitats es poden donar formes d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i/o expressió de gènere i orientació sexual:

ASSETJAMENT SEXUAL

“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”.

Conductes verbals	➤ Comentaris sexuals obscens ➤ Fer bromes sexuals ofensives ➤ Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes ➤ Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona ➤ Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física d'una persona ➤ Incomodar parlant fora de context sobre les pròpies habilitats/capacitats sexuals ➤ Oferir/fer pressió per concretar cites o trobades sexuals ➤ Demandes de favors sexuals
Conductes no verbals	➤ Mirades lascives al cos ➤ Gestos obscens ➤ Ús d'imatges, fotografies, gràfics, vinyetes, etc. de contingut sexualment explícit ➤ Cartes, notes, missatges instantanis o de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu
Comportament físic	➤ Apropament físic excessiu ➤ Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona, de manera innecessària ➤ Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats) ➤ Tocar intencionadament les parts sexuals del cos

ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE - DONES

“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 benestar de les dones pel fet d’èsser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.”

Conductes discriminatòries per raó de gènere*

- Formes ofensives d'adreçar-se a una persona
- Tenir actituds condescendents o paternalistes
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, les habilitats i el seu potencial intel·lectual
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, excloure la persona o no prendre-la seriosament
- Fer comentaris sexistes
- Menysprear la feina feta per dones
- Ridiculitzar les persones que fan tasques que tradicionalment s'han associat a l'altre sexe

*Aquestes conductes es consideren assetjament quan es donen de forma reiterada.

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

ASSETJAMENT PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE - LGTBI

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

Conductes discriminatòries per raó d'identitat de gènere

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

- Utilitzar llenguatge LGTBIfòbic

ASSETJAMENT PER RAÓ DE PREFERENCIA SEXUAL

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

Conductes discriminatòries per raó de preferència sexual

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

ASSETJAMENT PER RAÓ D’EXPRESSIÓ DE GÈNERE

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

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

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

El protocol: mesures de prevenció i circuits d'abordatge de les violències masclistes i lgtbifòbiques

1. Introducció

L'abordatge de les violències masclistes s'ha de fer des de la premissa que es tracta d'una **vulneració dels drets humans** que s'exerceix contra les dones, persones LGTBIQ+, infants i adolescents 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 la resta de sexualitats i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, té com a resultat un dany o patiment físic, sexual, o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

2. Àmbits d'aplicació

L'àmbit d'aplicació del Protocol són aquelles situacions d'agressions masclistes que es donin en el sí de Castellers de Rubí i en l'exercici de les seves activitats.

El Protocol orienta a les membres de la comissió d'igualtat en les tasques de recollida i gestió de les denúncies i queixes per part de qualsevol persona membre de l'entitat, així com denúncies i queixes de persones externes cap a les membres de Castellers.

3. Òrgans implicats

3.1 Comissió del Protocol o d'Igualtat

La comissió d'igualtat coordinarà el desplegament del protocol i el seguiment de casos , també és la responsable de la comunicació interna del protocol i de recollir memòria.

Aquesta comissió tendirà a ser paritària i podrà estar conformada per persones amb diferents càrrecs de responsabilitat dins de la colla de Castellers. La comissió es reunirà periòdicament i retrà comptes a l'assemblea general. La seva composició està aprovada amb el procés d'elaboració del protocol.

CARACTERÍSTIQUES DE LA COMISSIÓ DEL PROTOCOL

- Sempre que sigui possible, la Comissió serà mixta, paritària, però haurà de tendir a representar

la diversitat (diversitat sexual i de gènere, de raça, de classe...).

- El nomenament serà efectiu de 2 a 4 anys. Es procurarà una renovació i relleu gradual de les persones membres d'aquesta comissió i se'n revisarà la composició.
- Per tal de fer un correcte traspàs i relleu, caldrà anticipar-se amb:
 - Elaboració d'un informe anual amb la informació rellevant
 - Aconseguir anualment formació i capacitat
- Les persones membres de la Comissió hauran d'estar mínimament sensibilitzades i capacitades en l'acompanyament de violències masclistes i LGTBIfòbiques.
- La Comissió pot demanar assessorament a persones externes especialitzades en la matèria quan ho consideri necessari.
- La Comissió pot demanar suport i supervisió psicològica externa quan ho necessiti.
- En cas que alguna de les persones que conformen la Comissió pugui ser susceptible d'haver comès una agressió, serà immediatament substituïda i s'iniciarà un procés de recollida d'informació per esclarir els fets.
- La Comissió es reunirà periòdicament i les vegades que consideri oportunes per tal de realitzar les tasques assignades, donar resposta quan arribi la comunicació d'algun cas i avaluar i fer seguiment de l'aplicació del protocol.

FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DEL PROTOCOL

- Promocionar mesures de prevenció i detecció (formacions, diades feministes, taules rodones, manifestacions, etc.)
- Rebre les comunicacions, queixes o consultes i fer una primera acollida.
- Identificar la gravetat del comportament comunicat i decidir el circuit (extern o per via interna)
- Crear la Comissió del Cas quan s'activa el Protocol
- Garantir la confidencialitat
- Prendre les mesures corresponents per tal d'evitar una escalada de violència

3.2 Comissió del Cas

En cas de **denúncia interna**, la Comissió del Protocol crearà una Comissió del Cas, un grup específic per acompanyar el cas en qüestió. És important preguntar qui se sent capacitat/da per fer aquest acompanyament.

Persones que poden integrar la Comissió del Cas:

- 2 persones de la Comissió del Protocol
- Si cal, 1 persona professional externa per acompanyar el procés
- Es pot donar l'opció a la persona agredida a que esculli **una persona de confiança** de Castellers que li pugui donar suport i acompanyament durant tot el procés: acompanyant-la a les entrevistes amb la Comissió, sent persona de contacte i referència quan sigui necessari, etc.

FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DEL CAS

- Designar la persona referent del cas (haurà de ser alguna de les 2 persones de la Comissió del Protocol)
- Acompanyar, assessorar i donar suport a la persona agredida en tot el procés a través de l'escolta activa i la no victimització
- Informar a la persona afectada sobre els circuits del protocol i els recursos disponibles i referències externes
- Proposar mesures cautelars durant la fase inicial per tal de protegir la persona agredida i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.)
- Portar a terme la fase de recollida d'informació (entrevista a l'agredida, entrevista a la persona denunciada, entrevista a possibles testimonis,...) i reunir el màxim de proves (fets, dades...) possibles
- Gestionar i custodiar la documentació en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen
- Emetre un informe de conclusions amb la valoració del cas i la proposta de mesures d'actuació a adoptar
- Comunicar les conclusions i mesures consensuades a la persona agredida i saber què li semblen
- Comunicar les conclusions i mesures consensuades a la persona denunciada
- Portar a terme mesures de seguiment i avaluació del cas
- Decidir com es treballarà l'impacte comunitari que ha generat la situació a partir de mesures de reparació i recuperació
- Recollir una memòria breu

3.3 Principis d'actuació de les persones responsables en la gestió dels casos de violència

PRINCIPIS D'ACTUACIÓ

- **Respecte i protecció:** s'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.).
- **Confidencialitat:** la informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació del protocol ha de tenir caràcter confidencial. S'hauran de definir mecanismes concrets per garantir aquesta confidencialitat.
- **Dret a la informació:** totes les persones implicades en el procés tenen dret a la informació sobre el procediment de l'organització, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons el tipus de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.
- **Formació:** a fi de garantir el procediment, l'organització ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria.

- **Diligència i celeritat:** la fase de recull d'informació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties.
- **Tracte just:** el procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- **Protecció davant de possibles represàlies:** totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació de violència.
- **Col·laboració:** totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

4. Mesures de prevenció i detecció

4.1 La prevenció (fitxa model)

Mesura	Termini
Crear la comissió del protocol i vetllar pel seu funcionament	
Fer una formació anual sobre violències masclistes i LGTBIfòbiques (o temes relacionats, no tan explícits: comunicació no violenta, rols de poder, feminisme per a homes...) per compartir el marc del Protocol i fer sensibilització.	
Introduir en els estatuts els principis i valors de la igualtat de gènere i la no discriminació per raó de sexe /gènere	
Posicionar-se com a entitat clar i contundentment contra les violències.	
Comunicar internament sobre el Protocol i fer-lo accessible a tothom.	
Vetllar per la paritat i la no reproducció d'estereotips de gènere al llarg de les activitats que es desenvolupen.	

4.2 La detecció (fitxa model)

Mesura	Termini
Establiment d'un canal o varis canals clars i segurs per a la recepció de comunicacions sobre assetjament i violències.	
Formació i capacitatció en violències masclistes i LGTBIfòbiques a les persones que formen part de la Comissió del Protocol.	
Redactar una memòria anual del registre de casos atesos i les accions portades a terme per la comissió. El registre, estudi i gestió d'aquestes	

dades és informació valuosa per conèixer la freqüència i per fer un seguiment i una avaluació adients i afegir millores o adaptacions al Protocol, segons es desenvolupi.

5. Circuit i procediment d'abordatge

En aquest apartat es presenten les fases i característiques del circuit d'abordatge dels casos i situacions de violències masclistes i LGTBIfòbiques que es puguin donar en el si de l'organització de Castellers i que caldrà activar una vegada arriba una queixa o denúncia d'una situació de violència.

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

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

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

5.1. Denúncia per via externa

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

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

- Escoltin la voluntat i necessitats de la persona afectada.
- Coneguin els serveis del SIAD i del SIE per poder recomanar i derivar.

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

Encara que en els casos de **maltractament o violència vers les dones i violència en la parella** la llei obliga a que s'activi la via externa, informant a jutjats, **des d'una mirada feminista** **advocuem per l'agència de la persona agredida i sigui ella qui interposi la denúncia, oferint el suport i acompanyament necessari per part de la Comissió del Protocol.**

La Comissió durà a terme un seguiment continuat del cas i replicarà les mesures que es defineixin per la via externa en el si de l'entitat (p. ex: ordre d'allunyament).

5.2 Comunicació per via interna

Qualsevol persona que consideri estar vivint una situació de violència masclista, sexual o LGTBIQfòbica (definita en l'apartat de l'àmbit d'aplicació), podrà comunicar-ho a la Comissió del Protocol de manera verbal o escrita. A la vegada, qualsevol persona que sigui testimoni d'una situació de violència, podrà comunicar-ho a la Comissió del Protocol.

Comunicació verbal

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

- A qualsevol de les persones integrants de la Comissió del Protocol
- A una persona de confiança, que ho traslladarà a la Comissió del Protocol

En el segon cas, caldrà que la Comissió es posi en contacte amb la persona afectada per comunicar-li que s'ha donat avís d'aquesta situació, escoltar el seu relat, informar-la sobre les possibles actuacions i conèixer quines són les seves necessitats i voluntats respecte a les properes passes a seguir.

Comunicació escrita

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

- Enviant un correu a la Comissió del Protocol (que comptarà amb un correu propi, que s'haurà de revisar periòdicament i al qual només hi tindran accés les persones de la comissió)

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

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

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

Recomanacions per a l'acompanyament de la persona afectada

- Escoltar activament
- No revictimitzar. Evitar que la persona afectada hagi d'estar constantment tornant a explicar el seu relat
- Creure. No dubtar, culpabilitzar o qüestionar la persona i el seu relat
- No minimitzar, ni relativitzar l'impacte de la violència
- Condemnar les violències masclistes i LGTBIfòbiques. No entendre-ho com un fenomen aïllat o privat
- Transmetre calma i assertivitat. Valorar i reforçar la persona afectada
- Acompanyar i respectar el seu ritme (no pressionar)
- Respectar la privacitat i confidencialitat
- Tenir sempre presents les necessitats de la persona afectada
- Existència d'una comunicació fluida amb la persona afectada, informant-la en tot moment de les passes que s'estan donant i dels acords presos
- En cas que la persona parli un idioma diferent als que parlem, facilitar una persona intèrpret (sensibilitzada en acompanyament de violències masclistes) per tal d'assegurar una comunicació clara i fluïda

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

- Si és un cas que es pugui vincular a alguna de les tipologies de violències recollides en el present Protocol
- Si el cas es pot assumir internament i per tant es pot activar el protocol o si per contra no es pot assumir per la seva tipologia (abús sexual infantil, violència sexual greu, etc) i es considera que ha d'anar per via externa i/o ser derivat.
- En cas de via interna, hi ha dos possibilitats segons el tipus de violència:
 - **La queixa:** quan es detecta un cas de violència quotidiana (micromasclisme). S'activarà el circuit explicat en l'apartat 5.2.3.
 - **La denúncia interna:** quan es detecta un cas de violència masclista o LGTBIfòbia. S'activarà el circuit explicat a continuació (5.2.2).

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

- **En cas que la situació relatada no es pugui vincular a cap de les tipologies de violències recollides en el Protocol:** s'intenta identificar d'on sorgeix la motivació d'haver compartit el cas, entendre quines necessitats té i veure si es pot vincular o derivar a altres espais/serveis.
- **En cas que la situació relatada hagi d'anar per via externa:** se li dona suport i assessorament.
- **En cas que la situació relatada hagi d'anar per via de queixa:** se li explica la tipologia de violència i el funcionament del circuit de la queixa.
- **En cas que la situació relatada hagi d'anar per via de denúncia interna:** se li explica la tipologia de violència i el funcionament del circuit de denúncia interna (a la vegada que se li explica que si vol també pot optar per la via externa, i que no són incompatibles).

5.2.2 La denúncia interna (violència masclista o LGTBfobia)

FASE I: Atenció i assessorament

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

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

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

Mesures protectores i cautelars: en funció del risc i/o dany a la persona agredida, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament, la Comissió del Cas pot proposar mesures cautelars. Es tracta de mesures temporals adreçades a protegir la persona afectada i a evitar l'agreujament de la situació. La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per la persona agredida. Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar aquest tipus de mesures són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de la colla, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces. Trobareu un recull de propostes de mesures cautelars a l'**apartat 5.3.1**.

FASE II: Recollida d'informació

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

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

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

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

Consideracions durant aquesta fase

- La Comissió del Cas és la responsable de la gestió i custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase.
- Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li ha de concedir.
- Totes les persones implicades tenen dret a ser assistides per representants o assessors/ores
- Qualsevol persona pot negar-se a declarar, però, en tot cas, cal recordar que és responsabilitat de totes les persones que integren l'organització denunciar i actuar davant de situacions d'assetjament i violència.
- La persona denunciada té dret a rebre informació de l'evolució de la tramitació i que se li notifiquin les mesures cautelars que se li aplicaran
- No és necessari compartir a la part denunciada el nom de la persona que denuncia.
- En cap circumstància s'emprarà la mediació com a mecanisme per a resoldre una situació d'assetjament o violència.

FASE III: Resolució del cas

Una vegada portada a terme la fase de recollida d'informació, es donarà la resolució del cas a través d'un informe vinculant, redactat per la Comissió del Cas, en què s'inclouran les conclusions a les quals s'han arribat i la proposta de mesures sancionadores i restauratives (recollides a l'apartat 5.3).

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

- Identificació de la persona que ha presentat la denúncia
- Identificació de la persona denunciada
- Identificació de les integrants de la Comissió del Cas
- Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades
- Resum de les intervencions realitzades per la Comissió del Cas o personal expert i de les proves obtingudes
- Qualsevol altra evidència que porti informació útil al procés
- Resolució (conclusions):
 - Valoració del cas
 - Tipificació de la falta (lleu, greu, molt greu)
 - Mesures proposades diferenciades per tipologia (de recuperació i reparació i disciplinàries/sancionadores): aquestes mesures hauran d'anar acompanyades d'una temporalitat o cronograma concret per poder anar fent un seguiment i revisar el seu grau de compliment
- Circumstàncies agreujants observades:
 - La persona denunciada és reincident en la comissió

- Hi ha dues o més persones agredides
- S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona denunciada
- La persona denunciada es troba en una situació de poder dins l'organització
- La persona agredida té algun tipus de diversitat funcional
- L'estat físic o psicològic de la persona agredida ha sofert greus alteracions, acreditades per un/a metge/essa
- Es fan pressions o coaccions a la persona agredida, testimonis o persones de l'entorn de la persona denunciada amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant

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

FASE IV: Seguiment i avaluació del cas

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

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

5.2.3 La queixa (micromasclismes)

En cas que la situació que es vulgui comunicar sigui una violència simbòlica o un micromasclisme es podrà fer de manera verbal o escrita.

El circuit serà el següent:

Acollida a la persona afectada

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

Primer avís a la persona acusada

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

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

Segons avís a la persona acusada

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

- Se li comunica de nou que està reproduint una actitud masclista i/o LGTBIfòbia i se li ofereixen propostes per treballar-ho (idealment treballar-ho col·lectivament)
- Se l'adverteix que si hi ha un tercer avís, el cas passarà a un procés més llarg on s'activarà el Protocol (apartat 5.2.2).

Tercer avís a la persona acusada

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

En qualsevol moment del procés, la Comissió del Protocol pot proposar i portar a terme **mesures preventives** per tal de treballar aquestes actituds i dinàmiques masclistes de manera col·lectiva.

5.3 Les mesures vinculades al circuit intern

5.3.1 Mesures cautelars

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

- Reubicar a la persona agredida amb funcions i grups de treball nou separatament de la persona denunciada
- Vetar temporalment l'assistència de la persona denunciada a reunions i/o activitats on assisteix la persona agredida

5.3.2 Mesures disciplinàries i/o sancionadores

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

La funció de la Comissió del Cas ha de consistir en tipificar la falta i proposar mesures a partir de la valoració de la informació recollida i tenint en compte el marc normatiu.

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

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

	Propostes mesures
Casos lleus	• Una notificació per escrit. • Retirada parcial de participació en l'organització (assistència, veu i vot a les assemblees generals, grups de treball, reunions, etc) durant el període temporal que es consideri necessari • Vetar temporalment la participació en activitats durant el període temporal que es consideri necessari
Casos greus	• Les sancions establertes per les faltes lleus • La suspensió del dret a exercir càrrecs amb responsabilitat • Expulsió de l'organització durant el període temporal que es consideri necessari
Casos molt greus	• Les sancions establertes per les faltes lleus i greus • Expulsió definitiva i si fos necessari, derivació del cas a un circuit extern

Els factors agreujants es poden generar durant el procés i tenen implicació en la valoració dels fets:

- No responsabilitzar-se dels fets
- No reconeixement de l'agressió
- Trencar la confidencialitat
- Boicotejar el procés, generar un entorn en contra
- Difamar sobre la persona agredida o les persones de la Comissió del cas
- Posar-se en contacte amb la persona agredida sense el seu consentiment

De la mateixa manera també existeixen factors atenuants a tenir en compte en la tipificació dels casos, com ara:

- Manca de formació en violències masclistes de la persona agressora
- Presa de responsabilitat de l'agressió per iniciativa de la pròpia persona agressora
- No reiteració, fet puntual

Sigui quina sigui la tipificació del cas (lleu, greu, molt greu) es donarà l'oportunitat a la persona que ha agredit a passar pel procés de responsabilització a través de la presa de responsabilitat (mesures de responsabilització). Tot i així, cal tenir en compte que en cap cas aquestes mesures substituiran les mesures sancionadores establertes en aquest protocol i en el cas que la persona no estigui disposada a passar pel procés de responsabilització, se li aplicaran directament mesures sancionadores.

5.3.3 Mesures de recuperació i reparació

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

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

Procés de reparació de la persona que ha sigut agredida

Definició i desenvolupament de mesures restauratives concretes	Aquest tipus de mesures estan vinculades a les necessitats de la persona agredida i als recursos de Castellars. Possibles mesures: ● Oferir suport per a la creació d'una xarxa de suport i acompanyament si l'agredida ho necessita ● Compensar els costos econòmics que puguin derivar de l'agressió (p.ex: canguratge) ● Suport i/o atenció social, psicològica o sanitària adreçada a superar els danys soferts o d'altres maneres de reparar el perjudici causat ● Derivació a entitats o agents externes especialitzades en processos de reparació ● En cas que la persona agredida tingui la necessitat de contactar amb l'agressor per entendre les raons i expressar el seu dolor, caldrà garantir un espai segur i no revictimitzador (mitjançant un agent extern, en format online, escrit o presencial, etc.)
---	--

Procés de responsabilització de la persona que ha agredit

Reconeixement i presa de consciència de l'agressió comesa	Es donarà l'oportunitat a la persona que ha agredit de passar per aquest procés de reparació a través del reconeixement, presa de consciència i comprensió de l'agressió de la que hagi sigut acusat. Aquest acte comporta també reconèixer de quina manera aquesta agressió ha sigut perjudicial i poder identificar i anomenar els tipus de situacions que desencadenen o permeten comportaments abusius o nocius i després tenir estratègies clares per evitar repetir l'agressió comesa.
Participació en les accions proposades per part de l'organització per a la presa de responsabilització	La Comissió del Cas, tenint en compte els recursos disponibles, proposarà les següents actuacions: • Teràpia individual (recomanem el SAH: Servei d'Atenció a Homes) • Tallers que qüestionin les masculinitats hegemòniques

Procés d'acció, cura i responsabilització comunitària

Comunicació i sensibilització a tota l'organització	Quan la persona agredida estigui preparada, donar a conèixer el cas a tot el personal de l'organització. Per altra banda, cal també fer una tasca de sensibilització, a través de la revisió d'aquells aspectes que hagin pogut contribuir a que es doni una agressió: • Reconèixer la responsabilitat col·lectiva en la creació d'una cultura o condició que permet l'abús. Tenir en compte qualsevol responsabilitat que la cultura o les condicions de l'organització tinguin en la perpetració, tolerància, condonació o foment de l'opressió, l'abús i la violència masclista. • Adoptar mesures preventives per canviar i transformar la cultura, les estructures i les pràctiques de l'organització que toleren, aproven, fomenten o perpetren l'opressió, l'abús i la violència masclista i LGBTIQ-fòbica
Realització d'un procés de restauració amb els grups implicats	• Realitzar un o varis cercles restauratius (dinamitzat per una persona externa que ho acompanyi) per tal de generar un espai on abordar els malestars i dolors que hagi pogut causar la gestió del cas a totes les persones implicades i poder reparar, sanar i fer un tancament de tot el procés.
Valoració, avaluació i seguiment del procés	• Internament (La Comissió del Cas): que les persones que han acompanyat i gestionat el cas puguin avaluar i valorar tot el procés; que es doni també l'espai per compartir com s'han sentit i si volen seguir a la Comissió del Protocol o necessiten que hi hagi un relleu.

- Amb la persona afectada: realitzar una trobada final de tancament on la persona afectada pugui compartir i valorar com ha viscut tot el procés.

6. Seguiment i avaluació del Protocol

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

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

La Comissió d'Igualtat és la responsable de dur a terme aquesta tasca de seguiment i avaluació, coordinant-se i contactant amb els agents implicats en les diverses accions i processos .

6.1 Mecanismes de seguiment

El seguiment és el procés que permet comprovar el grau de compliment real del Protocol, i serveix per a poder detectar les possibles desviacions del document inicial, durant el procés d'implementació. El seguiment es realitzarà sol·licitant informació a les responsables de cada acció així com recollint les opinions de l'equip humà de l'organització, a través de les [fitxes de seguiment i avaluació](#) amb l'objectiu d'identificar els problemes que puguin aparèixer durant l'execució del mateix i buscar les solucions adequades al moment i la realitat de la problemàtica. La Comissió del Protocol serà l'encarregada de fer un seguiment anual del desenvolupament del Protocol i omplir les fitxes.

Pel que fa a les mesures concretes dels casos, serà la Comissió del cas la que farà el seguiment de les mesures sancionadores i reparadores. Un cop tancat el cas aquest passarà a ser responsabilitat de la Comissió del Protocol.

6.2 Mecanismes d'avaluació

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

La Comissió del Protocol és l'encarregada de l'avaluació de les mesures de prevenció i detecció i haurà de coordinar-se amb els diversos agents implicats en les accions i mesures proposades. En les taules de mesures per àmbits (annex 2) es pot consultar les responsables del desenvolupament de cadascuna de les accions i els indicadors definits per a l'avaluació d'aquestes. L'avaluació d'aquestes mesures també es farà amb les [fitxes de seguiment i avaluació](#).

L'avaluació de les actuacions vinculades a les mesures de recuperació i reparació i en general a tot el procediment d'actuació quan es dona un cas d'agressió, és responsabilitat de la Comissió del Cas

concret, que es crearà cada cop que tingui lloc una situació que ho requereixi i que, un cop tancat el procés, traslladarà els resultats a la Comissió del Protocol. Un cop tancat el cas serà la Comissió del Protocol la responsable d'avaluar, al cap d'un any, l'estat dels diferents agents i l'efectivitat de les mesures proposades pel cas amb l'objectiu d'aprendre i millorar a partir de l'experiència.

Bibliografia

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

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

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

Departament d'Igualtat i Feminismes, Generalitat de Catalunya (2022), Protocol marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes.

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

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

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

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

Annexos

Annex 1. Model denúncia interna

Formulari de denúncia interna
Dades de la persona que denuncia (persona afectada) Nom i cognom: DNI: Edat: Gènere: Telèfon de contacte: Correu electrònic: Rol a Castellers:
Tipus de violència
Descripció dels fets
Sol·licitud d'activació del Protocol Dono consentiment explícit per a l'activació del Protocol de prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGTBIfòbiques Signatura _____ de 202_____

Annex 2. Fitxa de seguiment i avaluació

FITXA DE SEGUIMENT DE LES MESURES DE PREVENCIÓ I DETECCIÓ				
Tipus de mesura				
Acció	(Especificar NÚMERO I NOM DE L'ACCIÓ)			
Responsable				
Data d'implantació				
Data de seguiment				
Omplert per				
Indicadors de seguiment				
(Traslladar tots els indicadors inclosos en el pla d'acció)				
Indicadors de resultat				
Nivell d'execució	☐ Pendent		☐ En execució	☐ Finalitzada
Indicar el motiu pel qual l'acció no s'ha començat o completat totalment	Falta de recursos humans			☐
	Falta de recursos materials			☐
	Falta de temps			☐
	Falta de participació			☐
	Descoordinació amb altres equips			☐
	Desconeixement del desenvolupament			☐
	Altres motius (especificar)			☐
Indicadors de procés				
Adequació dels recursos assignats				

Dificultats sorgides per a la implantació	
Solucions adoptades (si s'escau)	
Indicadors d'impacte	
Reducció de desigualtats	
Millores produïdes	
Propostes de futur	
Documentació acreditativa de l'execució de l'acció	

Annex 3. Llistat de recursos per l'atenció i abordatge de les violències masclistes i LGBTIfòbiques

Recursos municipals a Rubí d'informació i assessorament sobre violències masclistes i LGBTI-fòbiques

Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)

És un servei municipal, gratuït i confidencial, obert a les dones i joves de la ciutat, que té l'objectiu de treballar temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i les discriminacions per raons de gènere, mitjançant un equip de professionals que ofereix informació i recursos a les dones que ho sol·licitin i organitza campanyes específiques de sensibilització i participació.

Amb cita prèvia a la rambla de Joan Miró, s/n, edifici Rubí Forma; trucant al telèfon 935 813 900 o enviant un correu a siadrubi@ajrubi.cat
<https://www.rubi.cat/ca/temes/igualtat>

SAI LGBTI – Servei d'Atenció Integral a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere

Informació, assessorament, primera atenció i acompanyament a les persones del col·lectiu LGBTI

El SAI és un servei públic, gratuït i confidencial; que ofereix informació, assessorament, primera atenció i acompanyament en relació amb l'exercici dels drets

de les persones que formen part del col·lectiu LGBTI i per a totes les persones que s'hi adrecin per qüestions de diversitat sexual, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Amb cita prèvia al carrer de Prim, 33-35 (Servei d'Igualtat), o carrer de Sabadell, 18 (Torre Bassas); trucant al telèfon 935 887 000 o enviant un correu a lgbtISAI@ajrubi.cat
<https://www.rubi.cat/ca/temes/igualtat>

Sex-oh-lògic, consultori sexual (fins als 29 anys)

Espai confidencial d'acompanyament i escolta amb una sexòloga, per a una millor vivència de la sexualitat: plaer i pràctiques, canvis corporals i primeres vegades, emocions, violències, relacions sentimentals, etc.

Demana cita prèvia a Espai Jove Torre Bassas; carrer de Sabadell, 18, o al 722 642 622, 630 766 379 o 671 648 139. www.rubijove.cat

Jo x Mi, escolta i acompanyament emocional (fins als 29 anys)

El Jo x Mi és un servei d'escolta i acompanyament emocional a càrrec d'una psicòloga. Els objectius principals són ajudar a gestionar les emocions i donar eines i recursos per resoldre petits conflictes o situacions puntuals personals (no substitueix cap servei sanitari).

Demana cita prèvia a Espai Jove Torre Bassas; carrer de Sabadell, 18, o al 722 642 622, 630 766 379 o 671 648 139. www.rubijove.cat

Altres recursos i telèfons d'interès:

Hospital Urgències Mútua de Terrassa	Hospital de referència en cas d'agressió sexual per majors i menors d'edat	112 Pl. Dr. Robert, 5 de Terrassa
CST Hospital de Terrassa		112 Ctra. Torrebónica, S/N, 08227 – Terrassa
Telèfon d'urgències contra la violència masclista	24 hores i gratuït	900 900 120

Oficina d'Atenció a la Víctima d'Homofòbia, de l'Observatori Contra l'Homofòbia (OCH)		932 172 669
Emergències sanitàries	Ambulàncies	112
Centre d'Urgències Atenció Primària (CUAP) Rubí		112 Carrer de Prat de la Riba, 20-22
Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació		Carrer del Foc, 57, edifici A, 08038 Barcelona Telèfon: 938 574 000 Horari: de dilluns a divendres de 8.30 h a 14.00 h Fora d'aquest horari, i de dilluns a divendres no festius, pots trucar, entre les 8 i les 22 h, al telèfon gratuït del 012.

Suport i assessorament jurídic en violències masclistes i LGTBIfòbiques

- [Nemesi Advocades](#)
- [Dones Juristes](#)
- [Elna Advocades](#)
- [L'Observatori contra la LGTBIfòbia](#)

Suport i assessorament jurídic en discriminació racial

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

Suport , primera atenció i acompanyament psicològic per a la persona agredida

- [Serveis de la Xarxa per a l'Abordatge de la Violència Masclista al Vallès Occidental](#)
- [Hèlia Dones](#)
- [Creación positiva](#)
- [L'Observatori contra la LGTBIfòbia](#)
- [Gestalt Feminista LGTBIQA+](#)
- [Diàlegs de dona](#)
- [Mujeres Pa'lante](#)
- [Úrsula Santa Cruz Castillo](#) (especialitzada en violències cap a dones migrades)
- [Cristina Cardenas](#) (especialitzada en violències cap a dones migrades)
- [Inma Pascual](#)

Intervenció amb la persona que ha agredit

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

Suport i acompanyament a la comunitat/organització

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