

PROTOCOL

davant les violències masclistes i LGTBIAQ+ -fòbiques
a l'Ateneu Popular 9 Barris



**EN AQUEST
DOCUMENT
TROBARÀS:**

- **Què és aquest Protocol?**

- **Quins principis tenim?**

- **Situació a l'Ateneu**

- **Definicions i conceptes**

- **Protocol**

- A qui l'apliquem?

- On l'apliquem?

- Quan l'apliquem?

- A quines situacions?

- Com prenem mesures?

- Qui aplica el Protocol?

- **Accions**

- **Com hem d'actuar?**

- Com actuem sense consentiment?

- Com actuem amb consentiment?

- Accions de reparació

- Mesures disciplinaries

- **Més informació**

1 QUÈ ÉS AQUEST PROTOCOL?



Aquest protocol és un document que explica com actuar davant situacions de violència. És un compromís de l'Ateneu Popular 9 Barris per prevenir i lluitar contra les violències masclistes i **LGTBIAQ+-fòbiques**.

A l'Ateneu volem que:

- Totes les persones es relacionin amb respecte i sense discriminacions.
- No hi hagi cap comportament irrespectuós ni discriminatori.

Per això, en aquest document expliquem conceptes importants perquè totes les persones tinguin clar què es pot fer i què no.

La nostra societat ve d'una cultura patriarcal.

Això vol dir que, durant molt de temps, s'han generat desigualtats entre persones per raó de gènere o orientació sexual.

Per canviar això, cal l'esforç de totes les persones.

A l'Ateneu, totes les persones són responsables d'ajudar a construir un espai segur i respectuós.

Aquest protocol és una eina que demostra el compromís de l'Ateneu amb les lluites feministes i els drets de les persones **LGTBIAQ+**.

LGTBIAQ+ són les sigles que representen diferents orientacions sexuals i identitats de gènere com lesbianes, gais, bisexuals, trans, intersexuals, asexuals, queer i altres diversitats.

Com el vam fer?

Ha estat un procés llarg i participatiu.

2017:

Es va formar un grup anomenat “Grup de Treball de Cures” per treballar sobre les violències masclistes i aplicar una mirada feminista a l’Ateneu.

2018-2019:

Es van fer formacions i es va començar a treballar un primer protocol amb el col·lectiu feminista Manada Periferika.

2019:

Es va presentar una proposta de protocol a l’assemblea de l’Ateneu.

Però es va decidir fer més formacions per entendre millor com aplicar-lo.

2020-2021:

Es van organitzar tallers per parlar del protocol amb treballadores, tècnics i altres persones de la comunitat de l’Ateneu.

2024:

Es va actualitzar el protocol amb l’ajuda d’Equilatera per incloure normatives més noves.

2024-2025:

Es faran dues formacions obligatòries per explicar el nou protocol a tothom.

Aquestes passes han servit per millorar el protocol i assegurar que tots a l’Ateneu entenen què significa i com s’ha d’aplicar.



Per a què serveix aquest Protocol?

Aquest protocol serveix per:

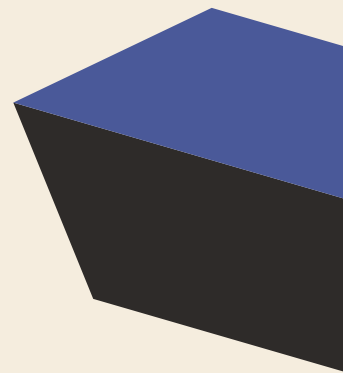
- Prevenir i abordar situacions d'assetjament sexual, discriminació i altres agressions relacionades amb:
 - El sexe de les persones.
 - La seva orientació sexual.
 - La identitat o expressió de gènere.
- Assegurar la no discriminació en l'àmbit laboral i en altres espais de l'Ateneu.

També té l'objectiu de sensibilitzar les persones perquè no pensin que aquests problemes mai passen en entitats com la nostra.

Què aporta aquest Protocol?

- Dona eines per prevenir la violència i identificar possibles casos.
- Explica com ajudar les persones afectades.
- Proposa mesures per corregir i reparar les situacions de violència.

El protocol és obligatori per a totes les persones vinculades a l'Ateneu, com persones treballadores, artistes, estudiants i entitats que hi fan activitats.





QUINS PRINCIPIS TENIM?



Aquest protocol es basa en uns principis molt importants.
Aquests principis expliquen com hem d'actuar
davant de situacions de violència o discriminació.

Prevenció

Evitar la violència abans que passi és molt important.

Per això a l'Ateneu:

- Treballem per crear un entorn segur i just per a totes les persones.
- Fem accions per reduir desigualtats i detectar situacions de risc.
- Fem formacions sobre feminisme, drets LGTBIAQ+ i com evitar la violència.
- Revisem les nostres normes i pràctiques per assegurar que no causin desigualtat ni discriminació.

Confidencialitat

La confidencialitat protegeix la informació personal quan una persona denuncia un assetjament.

- Ens assegurem que cap dada íntima o privada es comparteixi sense el seu permís.
- Això garanteix que qualsevol procés sigui respectuós i ajudi a reparar el dany causat.



Protecció de la intimitat, dignitat i integritat

Quan algú pateix violència, cal protegir la seva intimitat i dignitat.

- Ens assegurem que la persona afectada se senti respectada i protegida durant tot el procés.
- Cada persona té dret a controlar què s'explica sobre la seva vida i les seves emocions.
- El nostre objectiu és cuidar el seu benestar físic i emocional.
- Les tractem com a individus amb necessitats i valors, no només com a víctimes.

Celeritat (actuar ràpidament)

Quan una persona demana ajuda, és molt important actuar de seguida.

- L'ajuda inicial ha de ser immediata per evitar que la situació empitjori.
- Cal complir amb els terminis per valorar els casos i aplicar mesures de protecció.
- Respondre ràpidament evita que pateixi més danys.

Seguretat, garantia d'indemnitat i mesures de protecció

Aquest principi garanteix la seguretat i protegeix les persones que comuniquen una situació de violència.

- Què vol dir indemnitat?
És el dret a no patir represàlies per haver explicat o denunciat una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.
- L'Ateneu es compromet a protegir la integritat física i emocional de totes les persones de la comunitat.
- Quan es coneix una situació de violència, cal aplicar mesures per protegir la persona afectada.

Gestionar represàlies

- L'Ateneu protegeix la persona afectada per garantir la seva seguretat i salut, tant física com psicològica.
- Es tenen en compte les circumstàncies personals i laborals de la persona afectada per oferir suport.
- Està completament prohibit que algú prengui represàlies contra una persona que:
 - Ha denunciat una situació.
 - Ha actuat com a testimoni.
 - Ha participat en la investigació d'un cas d'assetjament o violència.
- Qualsevol intent de represàlia serà considerat nul i no tindrà cap validesa.

Garantir un procés just i imparcial

Quan es valoren situacions de violència, és important:

- Escoltar totes les persones implicades.
- Permetre que aportin testimonis i proves.
- Assegurar que el procés sigui imparcial i respectuós.

Això és especialment necessari quan s'han d'aplicar mesures disciplinàries.

Tot i així, aquest procés no qüestiona la credibilitat de la persona afectada ni afecta les mesures de protecció o reparació.



Dret a la informació

Aquest principi és molt important perquè assegura que les persones tinguin tota la informació que necessiten per prendre decisions i protegir-se.

Això inclou informació clara i accessible sobre:

- Els seus drets i deures.
- Com es desenvolupa el procés d'ajuda o investigació.
- Els recursos disponibles i els resultats de la valoració.

Voluntarietat

Aquest principi assegura que les persones afectades són lliures d'escollir si volen activar el protocol o no.

Reparació

Quan algú pateix violència, és important ajudar a recuperar tots els àmbits afectats:

- Físic
- Emocional
- Psicològic
- Social
- Econòmic

Què inclou aquesta reparació?

1. Acompanyament individual:

- Suport psicològic.
- Ajuda legal per defensar els seus drets.
- Suport social.

2. Mesures per evitar que torni a passar:

- Revisar protocols i normatives.
- Actuar amb responsabilitat per protegir les persones.

3. Reparació col·lectiva:

- Abordar l'impacte de la violència en tota la comunitat.
- Restaurar la confiança, el respecte i la seguretat per a totes les persones implicades.

Recuperació de les víctimes

Si la violència ha provocat un canvi en les condicions laborals de la persona afectada, l'Ateneu ha de garantir que pugui recuperar la seva situació anterior, si ho demana.

Garantir que no es repeteixi

Evitar que les situacions de violència es tornin a repetir és una prioritat.

Com ho fem?

- Revisant dinàmiques i normes dins de l'Ateneu.
- Fent responsables les persones que han causat la violència.
- Donant suport a les persones afectades amb reparació i protecció.
- Fent activitats de sensibilització i seguiment per evitar situacions similars en el futur.



Interseccionalitat

Aquest principi reconeix que una persona pot patir diferents formes de discriminació alhora.

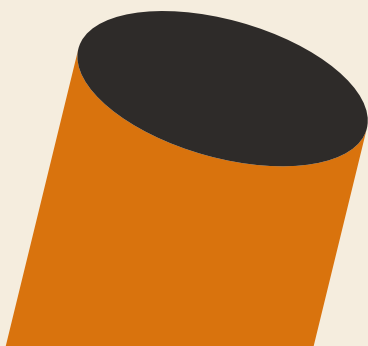
Això pot fer que les situacions de violència siguin més greus o complicades.

Els factors que poden causar discriminació poden ser:

- Gènere (ser dona, persona transsexual, no binària, etcètera).
- Origen ètnic o cultural.
- Classe social o situació econòmica.
- Orientació sexual.
- Discapacitat.

Què implica aquest principi?

- Tenir en compte totes les circumstàncies que afecten la persona.
- Donar una resposta adequada a cada cas.
- Evitar tractar les persones només pel seu gènere i assegurar una atenció justa i inclusiva.





LA SITUACIÓ A L'ATENEU



L'Ateneu Popular 9 Barris treballa per integrar la perspectiva de gènere i fer que els seus espais siguin més segurs i respectuosos.

L'Ateneu és un espai cultural gestionat per la comunitat i organitzat en diferents grups i comissions.

Això fa que la sensibilització sobre feminisme i gènere no sigui igual.

- El Grup de Treball de Cures (GT Cures) treballa en aquests temes i és un referent dins l'Ateneu.
- Altres grups, com el de formadores de l'Escola de Professionals del Circ Social, han començat a treballar-hi de manera més puntual, però tenen la voluntat d'aprofundir-hi.

Què hem fet i a on volem arribar?

Avanços en el feminisme i la igualtat

Tot i que el feminisme no és encara una part central del projecte cultural ni del pla estratègic de l'Ateneu, sí que es treballen valors com:

- La sostenibilitat.
- Les cures.
- La importància de les relacions humanes.
- Reflexionar sobre el poder i les desigualtats.

Per exemple, cada cop hi ha més consciència sobre la paritat (igualtat de gènere) en equips de treball, taules de debat i grups de música.

Però el feminisme no és només el que es veu des de fora, cal aplicar-lo també a tots els espais de l'Ateneu.



Fer els espais més segurs

Algunes zones de l'Ateneu eren insegures per la poca il·luminació o visibilitat.

Per solucionar-ho, s'han aplicat mesures com:

- Millorar la il·luminació i la visibilitat.
- Restringir l'accés a espais més vulnerables.

Això ha ajudat a fer que les persones se sentin més segures dins l'Ateneu.

Programacions inclusives

L'Ateneu aposta per espectacles i activitats que promoguin la diversitat sexual i de gènere.

Els col·lectius que hi participen han rebut suport per fer més inclusives les seves propostes.

Un exemple destacat és el projecte "Generació Zirc":

- Entre 2020 i 2022 es va treballar per integrar la perspectiva de gènere en tallers i espectacles de circ.
- El projecte va culminar amb la guia "Circ social i perspectiva de gènere", que ofereix conceptes i idees per gestionar violències, treballar amb coeducació i aplicar el feminisme en processos creatius.

**Coeducació és
l'educació basada
en la igualtat,
sense diferències
ni estereotips de gènere.**

Milliores al projecte Circ d'Hivern

L'Ateneu també treballa per millorar les condicions i garantir un entorn laboral respectuós.

Des del GT Cures s'ha organitzat una taula rodona per parlar de com tenir cura de les persones durant els processos de creació en el circ.

Formar les persones treballadores

A més, l'Ateneu ofereix formacions:

- Formació obligatòria als professors (2022):
El personal va fer 6 hores de formació sobre perspectiva feminista aplicada al circ, basada en la guia de “Circ social i perspectiva de gènere”.

Treball en xarxa i accions comunitàries

L'Ateneu col·labora amb altres entitats i projectes per promoure la igualtat:

- Amb les Fàbriques de Creació:
El GT Cures treballa per definir estratègies conjuntes i prevenir violències en espais de creació.
- Amb el Pla Comunitari de Roquetes:
L'Ateneu participa en el Grup Motor de Gènere per aplicar mesures contra la violència durant les festes majors i altres activitats.

Revisió interna

A finals de 2022, es va revisar l'avaluació de riscos laborals amb ajuda de la cooperativa SEPRA.

Es van incloure indicadors per detectar i abordar desigualtats laborals de gènere.

També, entre 2022 i 2024, es va actualitzar el règim intern amb una mirada feminista.

Un camí en evolució

Tot aquest treball ha permès tenir un protocol i un pla de treball estructurat.

Ara, l'Ateneu està més preparat per:

- **Desnaturalitzar** actituds i comportaments masclistes.
- Fomentar una cultura de bon tracte, consentiment i igualtat.

Encara queda feina per fer perquè el feminisme es **transversalitzi** completament, però es reconeix la importància de donar recursos i pressupost a aquestes iniciatives perquè siguin sostenibles i tinguin un impacte real.



Desnaturalitzar és treure la idea que una cosa és “normal” només perquè sempre s’ha fet així.

Transversalitzar és incorporar una perspectiva (com la d’igualtat) en totes les àrees o activitats.

4

DEFINICIONS I CONCEPTES



**Relacions de poder
són situacions on
una persona o grup
té més control
o autoritat
sobre una altra.**

ASPECTES CLAU I DEFINICIONS

Aquest protocol no és només un conjunt de normes, sinó una eina per aprendre i reflexionar.

Què volem canviar?

El que volem transformar són les relacions de poder.

Això no és fàcil perquè vivim en un món influenciat per:

- El patriarcat (sistema que dona més poder als homes).
- El sistema de classes (diferències socials i econòmiques).
- El sistema sexe-gènere (diferències entre homes i dones segons la societat).
- El racisme (discriminació per origen o color de pell).

Moltes persones només pensen en “homes” i “dones,” però hi ha altres maneres de ser i expressar el gènere.

Si seguim aprenent, podrem entendre més realitats.

Sensibilitzar-nos i entendre la violència

Hem de ser conscients que:

- El que avui no sembla violent, demà pot semblar-ho quan entenem com afecta les persones.
- Hi ha coses que no s’han de fer ni permetre.

Hem de reflexionar sobre com ens relacionem amb les altres persones i què hem après.

**Un estereotip
és la idea fixa
i simplificada
sobre com són
o han de ser les persones.**

La violència és dominació

Quan parlem de violència, parlem de dominació, encara que la persona que la causa no se n'adoni.

Això pot ser:

- Obligar algú a fer alguna cosa.
- Imposar el nostre punt de vista.
- Crear situacions hostils, humiliants o degradants.

Per què és important reflexionar?

Totes les persones hem après normes socials que poden ser masclistes o discriminatòries.

- La feminitat, la masculinitat i altres rols són aprenentatges que hem interioritzat.
- Els estereotips actuen com una memòria que no sempre és real.

Com defensem el feminisme?

Per defensar el feminisme i la diversitat hem de revisar els nostres valors, normes i actituds.

Moltes vegades, aquests valors són violents sense que ens n'adonem.

Per això, cal:

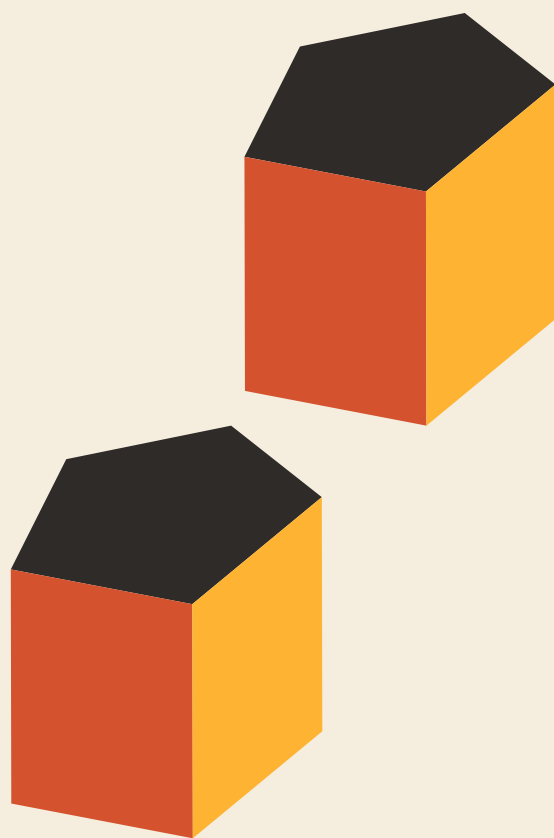
1. Escoltar i respectar com es senten les altres persones.
2. Aprendre a posar límits.
3. Entendre que els sentiments no es poden negociar.

Qui té més risc de patir discriminació o assetjament?

Aquestes situacions es poden donar a qualsevol feina, context o grup d'edat.

Els grups amb més risc són:

- Dones embarassades o que han tornat a treballar després de la maternitat, o que exerceixen drets de conciliació (compaginar feina i família).
- Dones soles amb responsabilitats familiars.
- Dones que treballen en llocs tradicionalment masculins o que són noves en sectors dominats per homes.
- Dones joves que comencen la seva primera feina.
- Persones no heterosexuals, no binàries i transsexuals.
- Persones amb diversitat funcional, especialment dones.
- Persones migrades, en situació irregular o que pertanyen a minories ètniques, especialment dones.
- Persones en situació de pobresa, especialment dones.



Transgènere
és una persona
que no s'identifica
amb el gènere
que li van assignar
en néixer.

DEFINICIONS

Aquí afegirem unes quantes definicions
perquè pugueu entendre els conceptes dels que parlem.

Violències masclistes

Què són?

Les violències masclistes són actes
que causen qualsevol tipus de dany
a les dones pel fet de ser dones.

La llei reconeix que:

- A més de les dones, s'inclouen nenes i adolescents **transgènere** com a víctimes de violències masclistes.
- Són actes de violència que demostrin desigualtats i discriminació dels homes sobre les dones.
- La violència pot ser física, psicològica, sexual o econòmica i es pot donar en qualsevol espai (a casa, a la feina, en públic, etcètera).

La llei busca prevenir i lluitar
contra aquestes violències.

Les violències masclistes
també afecten persones LGTBIAQ+
que no encaixen en les normes tradicionals.

Assetjament sexual

Què és?

És qualsevol comportament sexual no desitjat.

Pot ser verbal, no verbal o físic, de caràcter sexual que:

- Ataca la dignitat d'una persona.
- Crea un ambient intimidatori, hostil, humiliant o ofensiu.

Exemples d'assetjament sexual

Comportaments verbals:

- Fer comentaris sexuals ofensius o bromes sexuals.
- Parlar del cos o de l'aparença física d'una manera grollera.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies sexuals.
- Fer invitacions insistents per quedar, tot i que la persona ja ha dit que no vol.
- Fer pressió per tenir cites o trobades sexuals.

Comportaments no verbals:

- Mirades insistents i molestes cap al cos d'una persona.
- Fer gestos obscens amb les mans o el cos.
- Enviar imatges o missatges amb contingut sexual ofensiu (per internet, correu electrònic, notes o cartes).
- Mostrar dibuixos, fotos o vídeos sexuals sense consentiment.

Comportaments físics:

- Apropar-se massa a algú de manera incòmoda.
- Arraconar una persona o intentar quedar-se a soles amb ella sense motiu.
- Tocar parts del cos sense permís, pessigar o donar massatges no desitjats.
- Fregar-se o tenir contacte físic amb intenció sexual.



Assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere

Què és?

Aquest tipus d'assetjament inclou qualsevol comportament no desitjat relacionat amb:

- El sexe d'una persona.
- La seva orientació sexual (com ser lesbiana, gai, bisexual, asexual, etcètera).
- La seva identitat o expressió de gènere (com ser transsexual o no binària).

Aquestes accions poden tenir lloc en àmbits com:

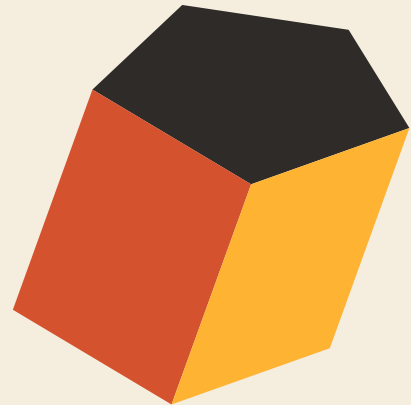
- L'accés a una feina.
- La promoció laboral.
- El lloc de treball o la formació.

L'efecte és sempre el mateix:

- Atacar la dignitat d'una persona.
- Crear un entorn intimidatori, hostil, humiliant o ofensiu.

Exemples de comportaments d'assetjament

- Tractar diferent pel fet de ser dona, persona transsexual, no binària o no heterosexual.
- Dir comentaris ofensius a algú segons el seu sexe, orientació sexual o identitat de gènere.
- Ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats o treball de dones, persones transsexual o no heterossexuals.
- Fer humor sexista o LGTBIAQ+-fòbic.
- Ignorar o excloure dones, persones no heterossexuals o transsexual.



Característiques principals de l'assetjament

- Comportament no desitjat:
 - Pot ser un cop o repetit.
 - Encara que l'acció sembli bromes o comentaris, pot tenir un efecte negatiu en la persona que ho pateix.
- Pot tenir diverses formes:
 - Verbal:
Comentaris denigrants, bromes ofensives o insults.
 - No verbal:
Mirades o gestos ofensius, compartir imatges o missatges inadequats.
 - Físic:
Contacte no desitjat o invasió de l'espai personal.
- Ataca la dignitat de la persona:
 - Causa dany emocional i crea un entorn negatiu.
- Encara que no tingui mala intenció, el que importa és l'efecte que té en qui rep l'assetjament.
- Un sol acte, si és prou greu (com forçar una relació sexual), ja pot ser considerat assetjament o delicte.



Tipus d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere

1. Assetjament d'intercanvi (quid pro quo)

Aquest tipus d'assetjament passa quan:

- Una persona amb poder força algú a escollir entre:
 - Acceptar peticions sexuals.
 - Perdre beneficis a la feina.
- És un abús d'autoritat d'un cap a una persona treballadora.

2. Assetjament ambiental

Apareix quan es crea un ambient negatiu a la feina per:

- Comentaris sexuals.
- Bromes ofensives.
- Altres accions repetides que afecten la persona assetjada.

Com pot ser l'assetjament segons la relació laboral?

1. Vertical descendent:

Quan una persona amb poder (com un encarregat) assetja una persona treballadora.

2. Horitzontal:

Entre companys de feina amb el mateix càrrec o similar.

3. Vertical ascendent:

Quan un treballador o un grup d'ells assetja una persona amb poder (com un encarregat).





3 PROTOCOL



**Les clàusules són regles
o condicions escrites
en un contracte o acord.**

A QUI L'APLIQUEM?

Aquest protocol s'aplica a totes les persones vinculades a l'Ateneu Popular 9 Barris quan es produeix una situació de violència o discriminació durant les activitats de l'Ateneu.

Inclou:

- Persones treballadores.
- Persones col·laboradores.
- Alumnes adults.
- Persones o entitats que utilitzen espais de l'Ateneu.

Si hi ha una situació entre un membre de l'Ateneu i algú d'una entitat externa, comunicarem la situació a l'entitat externa.

En qualsevol cas, el protocol protegeix sempre la víctima si forma part de l'Ateneu, encara que l'agressor o agressora no hi estigui vinculat.

L'Ateneu també inclourà clàusules en els contractes amb professionals i entitats externes perquè compleixin aquest protocol.

Si no ho fan, es podrà trencar el contracte.

ON L'APLIQUEM?

El protocol s'aplica a totes les activitats i espais vinculats a l'Ateneu:

1. Espais físics dins de l'Ateneu:

Sales de reunió, despatxos, passadissos, etcètera.

2. Espais virtuals:

Correu, reunions en línia o xarxes socials.

3. Altres espais relacionats amb l'Ateneu:

- Activitats externes, com viatges, esdeveniments o formacions.
- Comunicacions d'aquestes activitats, incloses les realitzades per mitjans digitals.

Quan una activitat es fa en un lloc d'altres entitats, caldrà decidir quin protocol s'ha d'aplicar.

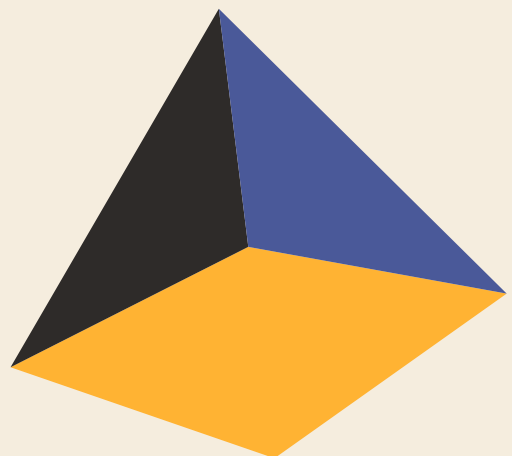
QUAN L'APLIQUEM?

1. Durant la relació amb l'Ateneu:

- Sempre que una situació de violència passi mentre la persona afectada té un vincle amb l'Ateneu (laboral, formatiu, etcètera).

2. Quan ja no hi ha vincle:

- Si una situació de violència es va produir quan la persona tenia una relació amb l'Ateneu però ja no, en el moment en què es detecta, l'Ateneu ajudarà i protegirà la persona afectada.



Un conveni col·lectiu
és un acord entre
treballadors i empresa
sobre drets i condicions
de feina.

EN QUINES SITUACIONS?

Aquest protocol s'aplica a totes
les conductes de discriminació
i violència masclista i LGTBIAQ+-fòbica del document.

És important tenir en compte que:

- La intenció no importa,
el que importa és que s'ha causat un dany.

COM PRENEM MESURES?

- Segons el conveni col·lectiu
i el reglament intern de l'Ateneu.
- Es poden aplicar encara que hagi passat
molt de temps des dels fets.



QUI APLICA EL PROTOCOL?

Aquest protocol s'aplica gràcies a la feina de diferents grups i persones de l'Ateneu.

Cada grup té rols i responsabilitats per garantir que el protocol funcioni correctament.

1. Comissió Gestora

Què fa?

La Comissió Gestora és l'encarregada de:

- Aprovar el Protocol i les seves revisions.
- Validar les tasques i responsabilitats dels equips que treballen amb el Protocol.
- Aprovar un pressupost anual.
- Decidir les sancions relacionades amb el Protocol.

2. Grup de Treball de Cures (GT Cures)

Què fa?

El GT Cures és responsable de:

- Difondre la política de l'Ateneu contra les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques.
- Supervisar que es compleixi el Protocol.
- Promoure campanyes feministes i pels drets LGTBIAQ+.

Com treballa?

- Treballa amb el suport de l'equip de comunicació i formació.
- Fa seguiment del Protocol i proposa millores quan cal.



3. Persona o persones de referència

Què fan?

Les persones de referència són les encarregades de:

- Rebre les queixes i denúncies relacionades amb les conductes del Protocol.
- Escoltar, guiar i acompanyar les persones afectades.
- Informar les persones afectades sobre:
 - El Protocol.
 - Com serà el procés d'ajuda.
 - Les mesures de protecció i els recursos disponibles, tant interns com externs.

Quins coneixements tenen?

- Han rebut formació en discriminacions i violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques.
- Poden demanar ajuda a persones o entitats especialitzades.

Qui són?

Les persones de referència són del departament de:

- Coordinació
- Recursos
- Serveis



4. Comissió de valoració i reparació

Què fa?

Aquesta comissió s'encarrega de:

- Valorar les situacions de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica dins l'Ateneu.
- Proposar i decidir:
 - Mesures per protegir les víctimes.
 - Mesures correctores (per corregir).
 - Mesures de recuperació i reparació (per ajudar la víctima).
 - Sancions, si cal.



Com funciona?

- Parla amb totes les parts implicades, escolta i valora la situació abans de prendre decisions.
- Pot comptar amb el suport de persones o entitats especialitzades.

Qui en forma part?

- Un membre de la Comissió Gestora de Bidó de Nou Barris.
- Almenys una de les persones de referència (Coordinació, Recursos o Serveis).
- Altres persones necessàries fins a un màxim de 5 membres.

Aquestes poden ser de diferents àrees com:

- Formació i Escola.
- Programació.
- Suport a la creació.
- Comptes.
- Comunicació.
- Coordinació tècnica.
- Persones formadores.

Un conveni col·lectiu és un acord entre treballadors i empresa sobre drets i condicions de feina.

- La comissió està formada per un màxim de 5 persones per assegurar:
 - Una gestió ràpida i eficient de cada cas.
 - La confidencialitat de la informació.
- També hi haurà persones suplents per cobrir possibles absències o incompatibilitats.

Qui no pot formar part d'un cas concret?

No poden participar les persones en aquests casos:

- Estar implicades en els fets denunciats.
- Ser familiar, amic o estar enemistat amb alguna de les parts.
- Ser testimoni en el mateix cas.
- Tenir una relació laboral amb alguna de les parts en els dos últims anys.

Què passa si algú no s'absté voluntàriament?

- Qualsevol persona implicada en la situació pot demanar que se'n retiri.
Aquesta petició es diu recusació.
- La persona recusada tindrà un dia per acceptar o rebutjar la recusació.
- Si la recusació s'accepta, es substituirà la persona.
- Si es rebutja, la Comissió resoldrà el cas en un màxim de 2 dies.



ACCIONS



Per garantir un espai segur i lliure de violències,
l'Ateneu ha dissenyat una sèrie d'accions:

- Accions de compromís
- Accions preventives
- Accions de detecció

ACCIONS DE COMPROMÍS



Revisar i actualitzar el Protocol

- **Què fem?**

Revisem el Protocol cada dos anys
en una sessió oberta del GT Cures.
Si hi ha canvis importants, els comunicarem
per correu electrònic a tota la comunitat.

- **Qui ho fa?**

El GT Cures i la persona responsable de comunicació.

- **Quan es fa?**

Cada 2 anys.

- **A qui va dirigit?**

A totes les persones vinculades a l'Ateneu.



Incloure el Protocol en el Pla d'Igualtat

- **Què fem?**

Ens assegurem que el Protocol
estigui sempre present en el Pla d'Igualtat de l'Ateneu.

- **Qui ho fa?**

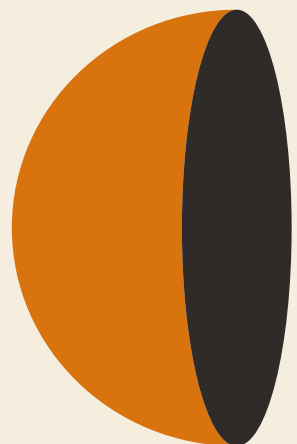
La Comissió Gestora i el GT Cures.

- **Quan es fa?**

Cada 4 anys, quan s'actualitza el Pla d'Igualtat.

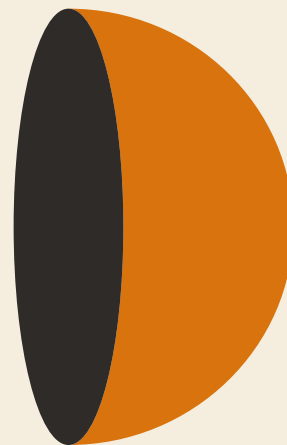
- **A qui va dirigit?**

A tota la comunitat de l'Ateneu.



↔ Fer difusió del Protocol

- **Què fem?**
Explicuem el Protocol i el fem visible perquè totes les persones el coneguin.
- **Qui ho fa?**
El GT Cures i la persona responsable de recursos.
- **Quan es fa?**
Sempre.
- **A qui va dirigit?**
A totes les persones vinculades a l'Ateneu.



i Informar sobre les accions del Protocol

- **Què fem?**
Informem anualment de les accions que s'han fet en relació amb el Protocol.
- **Qui ho fa?**
El GT Cures i la persona responsable de comunicació.
- **Quan es fa?**
Cada any.
- **A qui va dirigit?**
A tota la comunitat de l'Ateneu.

🌐 Fer el Protocol accessible al web

- **Què fem?**
Publiquem el Protocol al web de l'Ateneu perquè qualsevol persona hi pugui accedir.
- **Qui ho fa?**
La persona responsable de comunicació.
- **Quan es fa?**
Sempre.
- **A qui va dirigit?**
A totes les persones amb accés al web de l'Ateneu



Acompanyar les comissions i àrees

- **Què fem?**
Ajudem totes les comissions i àrees de l'Ateneu a prevenir i detectar violències.
- **Qui ho fa?**
El GT Cures.
- **Quan es fa?**
Sempre.
- **A qui va dirigit?**
A totes les persones vinculades a l'Ateneu.

ACCIONS PREVENTIVES



Incorporar el Protocol al Règim Intern

- **Què fem?**
El Protocol s'inclourà al Règim Intern quan s'aprovi i sempre que s'actualitzi.
- **Qui ho fa?**
La tècnica de Recursos.
- **Quan es fa?**
Durant 2024-2025.
- **A qui va dirigit?**
A tota la comunitat de l'Ateneu.



Informar les noves incorporacions sobre el Protocol

- **Què fem?**
Expliquem el Protocol a les persones que s'incorporen a l'Ateneu.
- **Qui ho fa?**
La tècnica de Recursos.
- **Quan es fa?**
Sempre.
- **A qui va dirigit?**
A totes les noves incorporacions.



Incorporar el Protocol en els contractes

- **Què fem?**
Afegim una clàusula als contractes de cessió d'espais, contractació d'artistes o proveïdores, indicant que cal complir el Protocol.
- **Qui ho fa?**
L'equip tècnic.
- **Quan es fa?**
Sempre.
- **A qui va dirigit?**
A persones, entitats i empreses que col·laboren amb l'Ateneu.



Campanyes comunicatives

- **Què fem?**
Fem campanyes amb cartells dins de l'Ateneu per divulgar el feminisme i els drets LGTBIAQ+.
- **Qui ho fa?**
La tècnica de comunicació, amb el GT Cures.
- **Quan es fa?**
Sempre.
- **A qui va dirigit?**
A tota la comunitat de l'Ateneu.

Formar en feminisme i diversitat

- **Què fem?**
Ofereim formacions sobre estereotips de gènere, feminisme, drets LGTBIAQ+ i diversitat.
- **Qui ho fa?**
El GT Cures i la tècnica de Recursos.
- **Quan es fa?**
Cada dos anys.
- **A qui va dirigit?**
A les persones que participen a l'Ateneu.

Coordinació amb altres entitats

- **Què fem?**
Donem a conèixer el Protocol a les entitats que es relacionen amb l'Ateneu i ens coordinem amb elles.
- **Qui ho fa?**
L'equip tècnic.
- **Quan es fa?**
Sempre.
- **A qui va dirigit?**
A les entitats vinculades a l'Ateneu.

Treball en xarxa amb col·lectius i plataformes

- **Què fem?**
Ens coordinem amb altres col·lectius i plataformes del territori per prevenir violències.
- **Qui ho fa?**
El GT Cures.
- **Quan es fa?**
Sempre.
- **A qui va dirigit?**
Membres del GT Cures i col·lectius del territori.

Creació del Protocol en lectura fàcil

- **Què fem?**
Fem una versió del Protocol en lectura fàcil perquè sigui més accessible.
- **Qui ho fa?**
El GT Cures i la tècnica de comunicació.
- **Quan es fa?**
Durant 2024-2025.
- **A qui va dirigit?**
A tothom.





Accés al Protocol al web de l'Ateneu

- **Què fem?**
Assegurem que tant el Protocol com la seva versió en lectura fàcil estiguin actualitzats i accessibles al web.
- **Qui ho fa?**
El GT Cures i la tècnica de comunicació.
- **Quan es fa?**
Sempre.
- **A qui va dirigit?**
A tothom.



Formar en prevenció de riscos laborals

- **Què fem?**
Ofereim formacions sobre violències i el Protocol dins les sessions de prevenció de riscos laborals.
- **Qui ho fa?**
La tècnica de Recursos i SEPRA.
- **Quan es fa?**
Sempre.
- **A qui va dirigit?**
A les persones treballadores.



Actualitzar l'avaluació de riscos laborals

- **Què fem?**
Ens assegurem que, en futures actualitzacions de l'avaluació de riscos, es tingui en compte la prevenció de violències.
- **Qui ho fa?**
La tècnica de Recursos i SEPRA.
- **Quan es fa?**
Cada 4 anys.
- **A qui va dirigit?**
A les persones treballadores.

ACCIONS DE DETECCIÓ



Crear un correu electrònic per rebre queixes i informació

- **Què fem?**

Posem a disposició un correu electrònic per rebre:

- Queixes relacionades amb assetjament sexual o per raó de sexe, identitat, expressió de gènere o orientació sexual.
- Informació que ens ajudin a detectar situacions ocultes.
- Garantim la confidencialitat i respondrem a totes les persones que escriguin.
- El correu és: prouviolencias@ateneu9b.net

Serà gestionat per les tres persones de referència del protocol.

- **Qui ho fa?**

La tècnica de Recursos, la tècnica de Coordinació i la tècnica de Serveis.

- **Quan es fa?**

Sempre.

- **A qui va dirigit?**

A totes les persones de l'Ateneu.



Fer un cartell informatiu

- **Què fem?**

Creem un cartell que explica:

- On demanar ajuda.
- Els contactes de les persones de referència del protocol i el correu electrònic:

prouviolencias@ateneu9b.net

- **Qui ho fa?**

La tècnica de Recursos i la tècnica de Comunicació.

- **Quan es fa?**

Sempre.

- **A qui va dirigit?**

A totes les persones de l'Ateneu.





Formar les persones de referència i la comissió de valoració

- Què fem?

Oferim formacions sobre:

- Discriminacions.
- Violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques.
- Capacitats per abordar i reparar situacions de violència.

- Qui ho fa?

La tècnica de Recursos.

- Quan es fa?

Sempre.

- A qui va dirigit?

A les persones de referència i als membres de la Comissió de valoració i reparació.



Responsabilitzar tota la comunitat de l'Ateneu

- Què fem?

Animem totes les persones vinculades a l'Ateneu a:

- Participar en la prevenció i detecció de violències.
- Informar les persones de referència si es coneix alguna situació de violència.

- Quan es fa?

Sempre.

- A qui va dirigit?

A tota la comunitat de l'Ateneu.





COM HEM D'ACTUAR?



Per què algú denuncia o posa una queixa?

Denunciar una situació de violència no és fàcil.

Les persones que ho fan poden sentir-se vulnerables, jutjades o poden patir més violència.

Per això, el procés per gestionar aquestes denúncies ha de ser molt curos i ha d'ajudar la persona afectada.

Com es fa una denúncia interna a l'Ateneu?

Qualsevol persona que formi part de l'Ateneu o que hi tingui relació pot denunciar una situació de violència.

Hi ha dues maneres de fer-ho:

1. Verbalment:

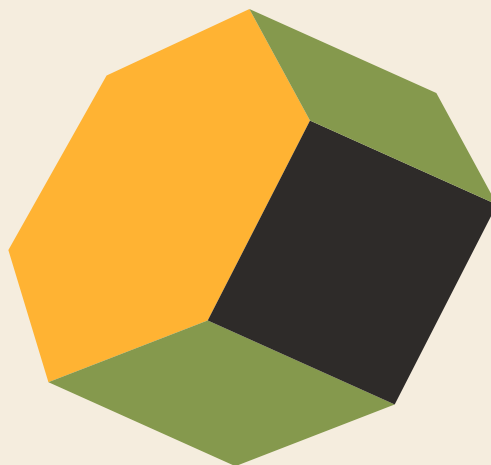
- Parlant amb una de les persones de referència (en persona o per telèfon).

2. Per escrit:

- Enviant un correu a prouviolencies@ateneu9b.net

Les persones de referència són de tres àrees:

- Coordinació
- Recursos
- Serveis



Una querella penal

és una denúncia formal que es presenta davant d'un jutge per un delict.

Altres maneres de denunciar

La persona afectada pot denunciar per altres vies, com:

- Administrativa:
Denunciar a la Inspecció de Treball de la Generalitat.
- Judicial:
 - Posar una denúncia laboral.
 - Presentar una querella penal.

És important que la persona afectada decideixi quina via vol utilitzar i pot demanar assessorament a les persones de referència.

Si la persona necessita ajuda per decidir, què cal fer?

- Explicar cada via.
- Escoltar què vol i què necessita la persona afectada.
- Analitzar si es tracta d'un fet puntual o repetit.

Com iniciem el cas?

- Si la persona afectada ho vol, li poden ajudar a redactar la denúncia.
- Sempre cal el consentiment de la persona per començar la investigació interna. Si la denúncia la fa una altra persona (no per la persona afectada), també caldrà el consentiment de la persona afectada abans d'iniciar qualsevol procés.

Pautes bàsiques d'intervenció

Quan s'ajuda algú que ha patit violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, cal tenir molta cura i respecte.

És molt important escoltar, respectar i crear un espai de confiança.

Algunes pautes senzilles:

- Trobar un espai tranquil on la persona se senti segura.
- Donar el nom, preguntar el nom de la persona i tractar-la amb respecte.
- Escoltar amb atenció, mostrar empatia i recollir les necessitats de la persona.
- Deixar que la persona expliqui tot el que vulgui, sense pressionar, fent preguntes obertes.
- Fer saber que tot el que diu és important i que se la comprèn.
- Deixar temps perquè la persona pugui pensar o expressar-se amb calma.
- Acceptar el que la persona explica sense criticar ni qüestionar.
- Donar informació clara i senzilla sobre com continuar i on pot trobar ajuda si cal.



Com actuem sense consentiment?

Quan la persona afectada per una situació de violència no dona el seu consentiment per començar una investigació interna, la persona referent actuarà de la següent manera:

1. La persona de referència rep la denúncia o queixa, ja sigui verbal o escrita.

2. S'entrevista la persona afectada per conèixer els detalls del cas, el dany causat i les necessitats.

També s'explica el procediment i les possibles accions.

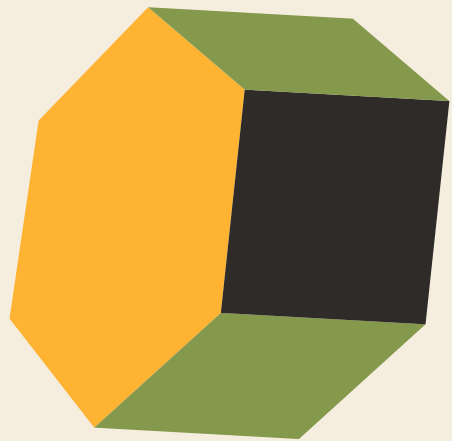
3. La persona de referència es reuneix amb la Comissió de Valoració i Reparació per analitzar la situació.

4. Juntament amb la persona afectada, es valoren mesures a prendre.

5. Es decideix, amb la persona afectada, el procediment per seguir el cas.

6. Si la persona afectada no està d'acord, es signa una declaració de no conformitat per començar el procés d'investigació interna i per acordar les mesures a aplicar.

Encara que la persona afectada no hi doni consentiment, si es té coneixement d'una situació de violència, s'han de prendre mesures preventives i, si cal, mesures correctives.

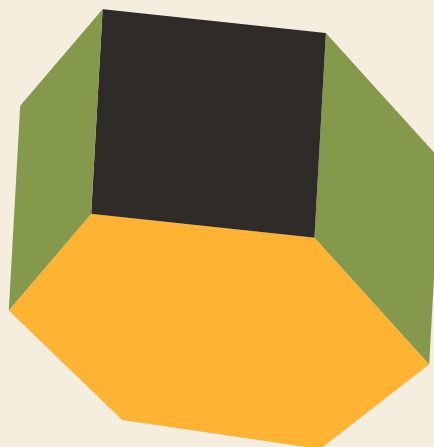


Altres mesures sense consentiment

Si la persona afectada no dona el seu consentiment per iniciar una investigació interna, es poden adoptar altres mesures:

- Oferir suport psicològic i legal a la persona afectada.
- Establir una xarxa de suport per a la persona afectada.
- Separar les persones implicades (sense perjudicar la part afectada).
- Recordar que no es toleren aquestes conductes.
- Formar i sensibilitzar l'entorn.
- Detectar riscos al lloc on s'ha produït la situació.
- Revisar les relacions de grup i fer activitats per millorar-les.

Tot i que no es pugui fer la investigació interna per falta de consentiment, es poden activar altres mesures del règim intern de l'organització.



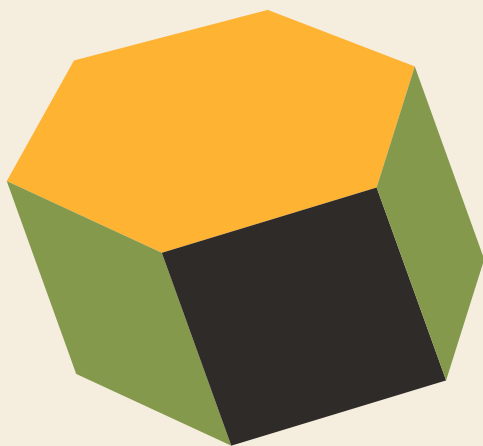
Reunió amb la Comissió de Valoració i Reparació

Sempre que rebem informació d'una situació de violència, les persones referents s'hauran de reunir amb la Comissió per analitzar el cas.

Això es fa fins i tot quan la persona afectada no vol presentar una denúncia interna.

En cada reunió, s'ha de redactar un document que inclogui:

- El nom i la posició de les persones membres de la Comissió.
- Qui ocupa la secretaria de la Comissió.
- Una declaració de cada membre per assegurar que no tenen cap conflicte d'interès o incompatibilitat en el cas.



Com actuem amb consentiment?

Quan la persona afectada dona el seu consentiment per iniciar una investigació interna, el procediment és el següent:

Fase 1: Rebre la denúncia i primera entrevista.

Després de rebre la denúncia o comunicació interna, la Comissió s'ha d'activar en un màxim de 5 dies laborables i posar-se en contacte amb la persona afectada en un màxim de 7 dies laborables.

Es comunicarà a la Comissió Gestora i es redactarà un acta que inclogui:

- Noms i càrrecs de les persones membres.
- Qui ocuparà la secretaria de la Comissió.
- Declaracions signades assegurant que no hi ha incompatibilitats.

Després d'això, fem una primera entrevista la persona afectada. Això permet:

- Entendre la situació, el dany causat i les necessitats de la persona.
- Identificar elements que puguin tenir violència.
- Avaluar el nivell de risc i decidir si calen mesures cautelars.
- Valorar si es pot resoldre internament i explicar les opcions disponibles.
- Explicar les fases del procediment intern.
- Oferir informació sobre suport psicològic, social i legal.
- Explicar la possibilitat d'una intervenció, amb o sense denúncia formal.



Dies naturals són els dies comptats de manera seguida, incloent caps de setmana i festius.

Fase 2: Investigació o valoració

Aquesta fase té una durada màxima de 40 dies naturals.

Les accions principals són:

1. Recopilar informació

- Farem una segona entrevista amb la persona afectada per ampliar el seu relat i recopilar proves.
- Comunicarem a la persona acusada els fets i escoltarem la seva versió.
- Entrevistarem testimonis.

2. Precaucions durant les entrevistes

- Es recomana fer totes les entrevistes el mateix dia, si és possible.
- Es garantirà que les persones citades no coincideixin físicament.

L'objectiu de la segona entrevista és:

- Ampliar i concretar el relat.
- Obtenir més proves o indicis, si n'hi ha.
- Identificar possibles testimonis.
- Valorar el dany causat.
- Informar sobre les mesures cautelars i recollir l'opinió de la persona afectada.

Entrevista amb la part acusada

L'entrevista amb la persona acusada serveix per:

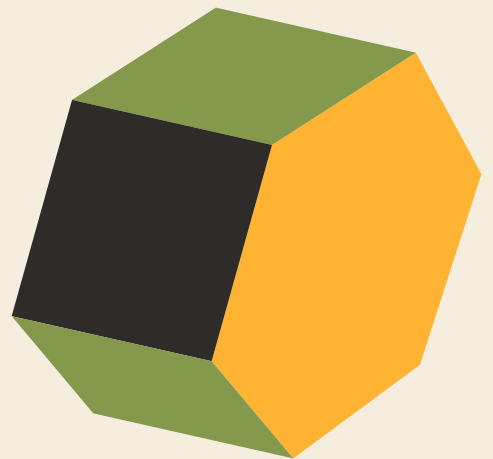
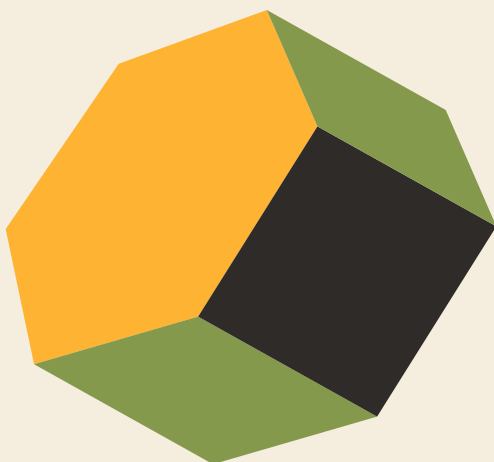
- Explicar que ha estat denunciada per fets greus relacionats amb violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.
- Explicar les acusacions, respectant la intimitat de la persona denunciant.
- Demanar explicacions sobre els fets.
- Recollir proves i testimonis que recolzin el seu relat.

Si cal, es pot convocar una segona entrevista amb la persona denunciada per aclarir dubtes o ampliar informació.

Entrevista a testimonis

L'entrevista amb testimonis serveix per:

- Saber què han vist o sentit sobre la situació.
- Comparar el que expliquen amb el que han dit la persona afectada i la persona acusada.
- Trobar proves o indicis nous.



Qui pot ser testimoni?

Un testimoni pot ser algú que:

- Hagi vist o sentit alguna cosa relacionada amb el cas.
- Conegui bé la relació entre la persona afectada i la persona acusada dins de l'organització.
- Hagi estat mencionat a altres entrevistes o que també hagi patit violència de la mateixa persona.

El nombre de testimonis serà el mínim necessari per aconseguir informació important i així protegir la confidencialitat i la intimitat de totes les persones.

A més d'ajudar en el cas concret, també permet saber com ha afectat la situació al grup o comunitat. Això pot ser útil per proposar mesures de reparació del grup.

Coses importants d'aquesta fase:

- Qualsevol persona implicada pot demanar una entrevista i s'ha de concedir.
- Totes les persones implicades tenen dret a explicar-se (és el tràmit d'audiència).
- Tant la persona afectada com la persona acusada poden:
 - Tenir representants o assessors legals.
 - Anar acompanyades d'algú de confiança a les entrevistes.
- Ningú està obligat a declarar, però tota la comunitat té la responsabilitat de col·laborar per combatre la violència.
- Totes les parts han de rebre informació sobre el procés i les mesures que se'ls aplicaran.
- Si algú denuncia i aporta proves, la persona acusada ha de demostrar que no ha vulnerat els drets de l'altra persona.



Fase 3: Informe de conclusions

Quan s'acaba la investigació,
la Comissió de Valoració i Reparació fa un informe
amb tota la informació.

Aquest document és molt important i ha de contenir:

- **Qui hi està implicat:**
Els noms de la persona o persones
que han presentat el cas, la persona acusada
i els testimonis.
- **Qui hi ha participat:**
Noms de les persones membres de la Comissió
i, si cal, de professionals externs que hagin ajudat.
- **Què ha passat:**
Un resum dels fets i del que han explicat
totes les persones implicades.
- **Accions fetes:**
Un resum de totes les intervencions realitzades.
- **Proves:**
Qualsevol material o informació que sigui útil
per entendre millor el cas.

Resolució:

L'informe també inclou:

- Una valoració de la situació, el dany causat,
les necessitats detectades i si encara hi ha riscos.
- Les mesures proposades per solucionar el cas.

Aquestes poden ser:

- Correctores.
- Protectores.
- Organitzatives.
- De sensibilització.
- De recuperació o reparació.



- Un pla de seguiment per assegurar que les mesures es compleixen.

La Comissió de Valoració i Reparació s'encarrega de supervisar que es facin les mesures indicades.

Si s'han de prendre mesures disciplinàries, ho decidirà la Comissió Gestora.

Totes les mesures adoptades es revisaran de tant en tant per veure si són efectives.

Accions de reparació

Què no es farà mai?

No es farà mediació.

La mediació no és adequada per casos de violència perquè pot fer sentir pitjor la persona afectada.

Processos de restauració i reparació

En comptes de la mediació, fem processos de restauració i reparació, només si la persona afectada ho vol.

Què són?

Aquests processos són una manera de solucionar situacions de violència d'una forma justa i segura per a totes les persones.

Com funcionen?

- La persona que ha fet el dany reconeix el que ha passat i accepta la seva responsabilitat.
- Amb això, volem escoltar les necessitats de la persona afectada i buscar maneres de reparar el dany.
- Es posa molta atenció en garantir la seguretat i el benestar emocional de totes les persones.

En què es diferencien de la mediació?

- La mediació busca una solució entre parts iguals en un conflicte, però això no és adequat en casos de violència, perquè hi ha una situació d'abús de poder.
- El procés restauratiu reconeix la violència, la diferència de poder i el dany causat i treballa per reparar aquest dany.

Quines condicions hi ha per fer-ho?

- Totes les parts han d'estar d'acord a participar.
- La persona que ha fet el dany ha d'acceptar el que ha fet.
- S'ha de garantir la seguretat i els drets de totes les persones.
- Només el poden dirigir professionals amb formació específica i perspectiva de gènere.

Quines mesures de restauració i reparació podem aplicar?

- Oferir suport psicològic i legal a la persona afectada, comptant com a temps de treball si és una treballadora.
- Justificar les absències a la feina o classe a causa de la situació de violència.
- Adaptar horaris laborals o espais de participació.
- Donar suport per tornar a la feina quan la persona ho necessiti.
- Valorar si necessita un permís remunerat o una indemnització.
- Fer entrevistes o enquestes per garantir que no es repeteixi la situació.
- Fer reunions grupals per reparar el dany col·lectiu o per responsabilitzar-se del dany.
- Crear grups de suport per ajudar la persona afectada o la persona denunciada.
- Canviar tasques, funcions o llocs de treball si cal.
- Revisar i millorar el protocol de l'Ateneu després de cada cas.

Un permís remunerat
és temps lliure de la feina
en què es continua cobrant
el sou.

MESURES DISCIPLINÀRIES

Què són?

Les mesures disciplinàries són accions per corregir un comportament molt greu.

Aquestes mesures serveixen per:

- Protegir les persones afectades.
- Evitar que torni a passar.
- Corregir el dany causat.

Les sancions les decideix la Comissió Gestora, després d'avaluar bé la situació i seguint el que diu el protocol i les normes.

Quan es dona una sanció, es comunica per escrit, explicant el motiu.

Quines sancions es poden aplicar a les persones treballadores?

Segons el conveni laboral, l'assetjament sexual és una falta molt greu i les sancions poden ser:

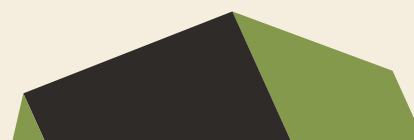
- Suspensió de feina i sou entre 21 i 60 dies.
- Acomiadament.

Cancel·lació de faltes i sancions

Quan una persona treballadora comet una falta, aquesta queda anotada a l'expedient personal de la persona.

- Quan es cancel·len les faltes?

Les faltes molt greus esborren automàticament de l'expedient al cap de 18 mesos, comptats des del moment en què la sanció es fa oficial.



Prescripció de les faltes

- Què vol dir que una falta prescriu?
Que passa un temps i ja no es pot sancionar.

Això pot passar:

1. 60 dies després que l'empresa sàpiga que s'ha comès la falta.
2. 6 mesos després que hagi passat la falta, encara que l'empresa no ho sàpiga.

Quines sancions es poden aplicar a les persones sòcies?

Si una persona sòcia comença una falta molt greu, com l'assetjament, se'l pot expulsar de l'entitat.

Quines sancions es poden aplicar a artistes o personal amb contractes curts?

Si la persona té un contracte puntual, com ara artistes o col·laboradors, es pot decidir no tornar-la a contractar.

Com fem el seguiment?

Si no hi ha denúncia interna
Quan no hi ha una denúncia formal,
les persones de referència s'encarregaran de:

- Fer un seguiment de la situació amb entrevistes, enquestes o altres eines.
- Treballar amb serveis especialitzats si és necessari.
- Assegurar que s'apliquen les mesures que s'han decidit.



Un **expedient sancionador** és un document oficial que recull una investigació i sanció per un mal comportament.

Si hi ha denúncia interna

La Comissió de Valoració i Reparació s'encarrega de:

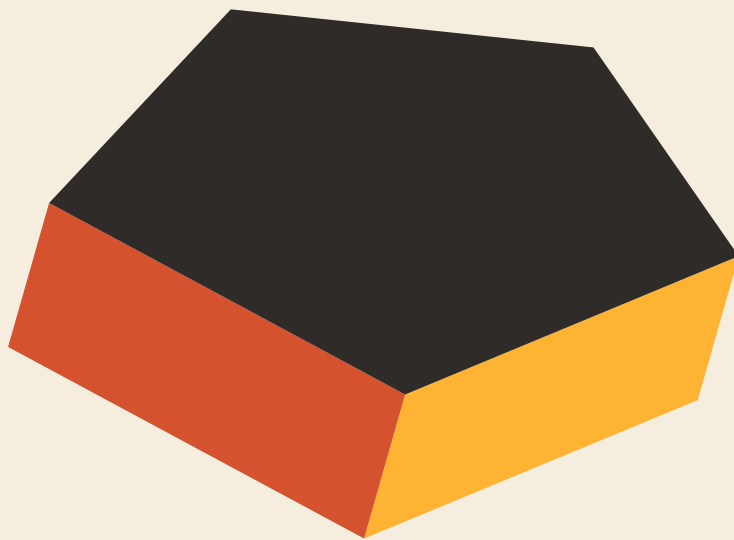
- Comprovar que es compleixen les mesures que s'han aplicat.
- Fer reunions per veure com van aquestes mesures i els seus resultats.

Després, es procedeix així:

- Es comunica per escrit el resultat a les parts implicades, explicant els fets i les resolucions.
- Si cal aplicar una sanció, es fa un expedient sancionador, amb tota la informació del cas.



MÉS INFORMACIÓ



Informació codificada
són dades guardades
de manera que només
persones autoritzades
les puguin entendre o
accedir-hi.

Gestió de la informació i registre

Com es guarda la informació?

Quan es fa un procés d'atenció a una persona que pateix o ha patit violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, tota la documentació es guarda en un arxiu segur i restringit. Només s'utilitza per donar suport a la recuperació de la persona i sempre amb el seu consentiment.

Qui guarda la documentació?

La persona responsable de la secretaria de la Comissió de Valoració i Reparació.

Aquesta informació estarà codificada i en un lloc segur.

A més, el GT de Cures s'encarrega de:

- Mantenir un registre informàtic.
- Compartir informació amb la Comissió Gestora si aquesta ho necessita per actuar.
- Només es posaran en els expedients personals aquelles denúncies que hagin estat investigades i confirmades.

Qui pot veure aquesta informació?

La comunitat de l'Ateneu:

Pot demanar estadístiques cada 6 mesos o quan ho necessiti.

Les estadístiques mostren dades com:

- Nombre de casos de violència atesos.
- Quantes persones han estat derivades a serveis especialitzats.
- Tipus de violència denunciada.
- Resolucions i mesures aplicades.

No es comparteix informació personal de cap cas, només dades generals i anònimes.

Avaluació anual del Protocol

Cada any es fa una revisió del Protocol per:

- Detectar problemes o coses a millorar.
- Millorar el procés o afegir canvis si cal.
- Actualitzar normes o procediments.



Persones Referents

Aquestes són les persones responsables
que es poden contactar:



Coordinació:

Núria Alcober

Correu: coordinacio@ateneu9b.net



Recursos:

Naroa Gómez

Correu: recursos@ateneu9b.net



Serveis:

Gràcia Camps

Correu: serveis@ateneu9b.net



Contacte general:

També pots escriure a proviolencies@ateneu9b.net.

Aquest correu arriba a totes tres persones referents.

Si canvien les persones referents, aquesta secció s'actualitzarà
i la Comissió Gestora haurà de validar-ho.

