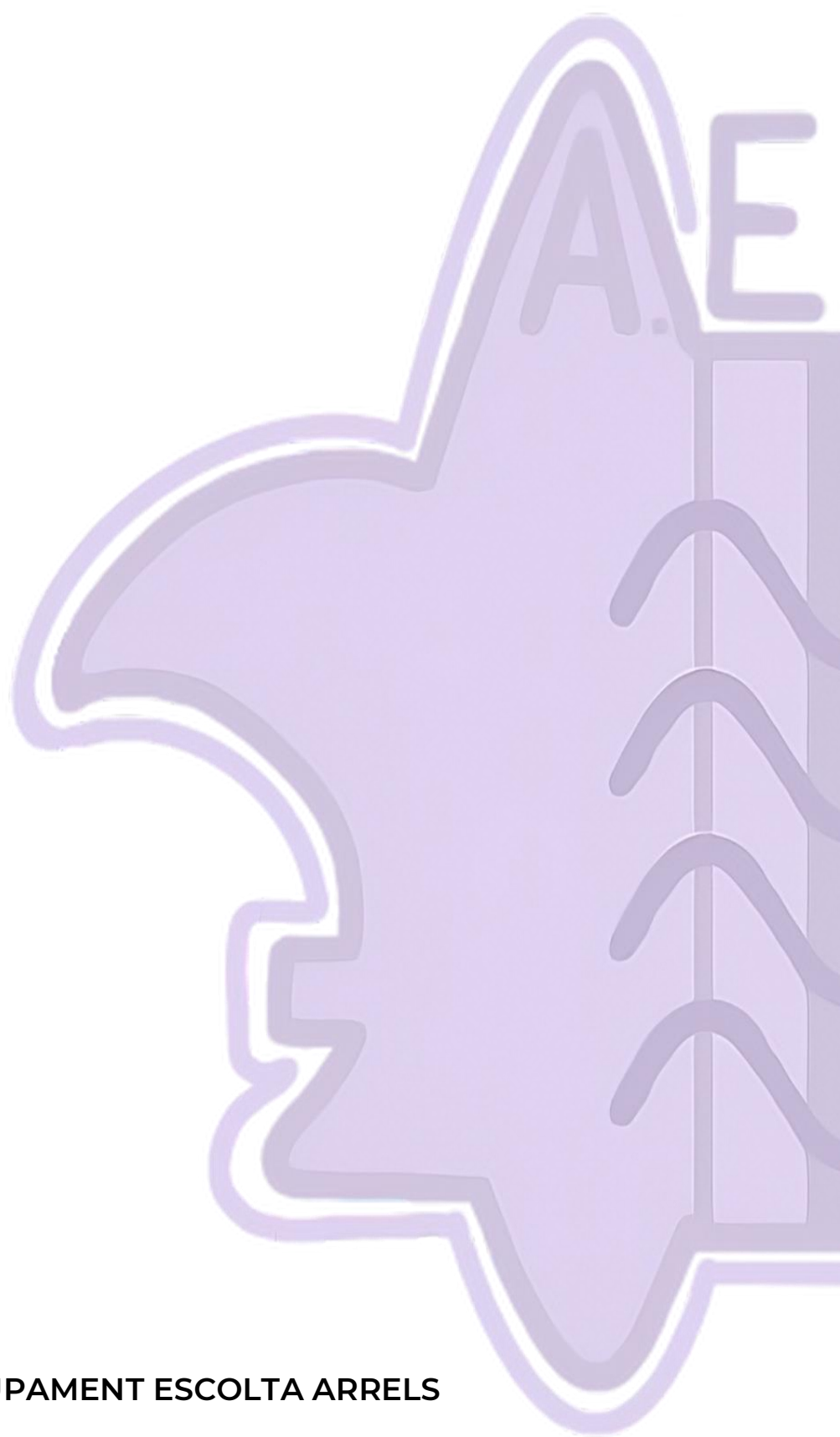


The logo of A.E. ARRELS is a stylized purple graphic. It features a large, jagged letter 'A' on the left. To the right of the 'A' is a rectangular box containing vertical bars, resembling a bookshelf or a prison cell. Above the box, the text 'A.E. ARRELS' is written in a bold, sans-serif font. The entire logo is rendered in a light purple color against a darker purple background.

Protocol d'abordatge de les violències masclistes a l'Agrupament Escolta Arrels



AGRUPAMENT ESCOLTA ARRELS

Setembre 2025

ÍNDEX

1	INTRODUCCIÓ.....	01
	1.1. Concepte de violència masclista.....	02
	1.2. Prevenció de la violència masclista.....	04
	1.3. Compromís del Kraal.....	05
	1.4. El nostre protocol.....	05
2	IDENTIFICACIÓ DE LES VIOLÈNCIES.....	07
	2.1. Classificació de les violències masclistes.....	07
	2.2. Mesures de resposta.....	11
	2.3. Relació violència-resposta.....	13
	2.4. Agreujants.....	14
3	APLICACIÓ DEL PROTOCOL.....	17
	3.1. Principis i garanties.....	17
	3.2. Agents que intervenen en el procés.....	18
	3.3. Gestió de la informació.....	23
	3.4. Vies de denúncia.....	26
	3.5. Circuit d'abordatge.....	26
	3.6. Acompanyament i restauració.....	32
	3.7. Vies legals que poden acompanyar el procés.....	33
	3.8. Avaluació.....	33
4	BIBLIOGRAFIA.....	35
5	ANNEXOS.....	36
	1. Glossari.....	36
	2. Fitxa de recollida de dades.....	37
	3. Eines i consells per les converses.....	41
	4. Serveis i recursos.....	43
	5. Marc legal.....	44

1 Introducció

El present protocol d'abordatge de les violències masclistes a l'Agrupament Escolta Arrels és una eina per ajudar a gestionar les actuacions davant de violències masclistes dins de l'Agrupament Escolta Arrels.

La primera part del protocol s'inicia amb la definició del concepte de violències masclistes i dels diversos tipus que aborda aquest protocol. Després s'explica el compromís del **kraal*** davant d'aquesta situació, quines violències s'aborden i a qui va dirigit.

En la segona part trobem la classificació per nivells de gravetat de les violències masclistes que aborda el protocol, seguida de les diferents mesures de resposta que es poden donar. També es proposen una sèrie d'agreujants que augmentarien la mesura de resposta en alguns casos.

En la tercera part, es descriuen els principis i garanties que com a entitat creiem que són necessaris prendre i sobre els quals basem aquest protocol. Més endavant, es plantegen quins seran els agents que intervinguin en el procés, com es

gestionarà la informació en els diversos casos d'agressions, se suggereixen les diverses vies de denúncia de les agressions i el circuit d'abordatge en els diversos casos.

En darrer lloc, es presenten els processos d'acompanyament i restauració adreçats tant a les persones agressores com a les persones agredides. També s'hi descriuen les vies legals que poden donar suport als diferents processos i, finalment, s'explica el funcionament de l'avaluació individualitzada de cada cas.

Tots els termes marcats amb un asterisc (*) es troben definits a l'Annex 1 (Glossari), amb l'objectiu d'evitar ambigüitats i distingir conceptes que, a primera vista, poden resultar similars o confusos.

A continuació del glossari, s'inclou:

- un llistat de serveis i recursos vinculats a la violència masclista,
- una contextualització de la nostra entitat, i
- el marc legal de referència que sustenta el protocol

1

Concepte de violència masclista

La **violència masclista**¹ s'entén com la violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat. Cal recalcar la intencionalitat, és a dir, que la violència s'exerceix cap a les dones, per la raó de ser dones, tot i que aquesta intencionalitat sovint pot no ser clara ni conscient, sinó arrelada a la societat patriarcal.

La violència masclista és una mostra de la desigualtat existent en la **societat patriarcal** actual, on s'estableixen relacions amb rols de poder dels homes sobre les dones. A la vegada la violència masclista ajuda a mantenir aquesta relació desigual i els rols de poder. Es pot presentar de forma activa o per omissió i no sempre es pot

detectar fàcilment, ja que no sempre té una expressió tan clara, i hi ha algunes actituds que, com a societat, tenim acceptades i normalitzades. Això és així degut als processos de socialització en les societats patriarcals que ens imposen unes habilitats, actituds, expectatives, pors, limitacions i coneixements en funció d'haver nascut mascle o femella; i a la vegada crea un sistema de relacions que dona legitimitat, normalitza i invisibilitza situacions de poder, desigualtats, discriminacions i violències cap a les dones².

Com hem vist, la violència masclista té múltiples expressions; en aquest protocol hem decidit abordar algunes dimensions de la violència masclista que valorem que poden ser les més presents en el nostre context concret com a Agrupament Escolta i sent conscients que hi ha altres dimensions que no incloem en el protocol. Les violències que aborda el protocol són la violència sexual, ambiental, psicològica, digital i física, que estan explicades a continuació.

¹ Definició de violència masclista adaptada de l'article 3 de la Llei 17/2020 de Violència Masclista.

² Protocol d'actuació en casos de violències masclistes en les entitats juvenils, Centre de la Joventut de Barcelona. 2016.

Definicions dels tipus de violències³

* **Violència sexual:** comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual de la persona agredida creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el **consentiment*** ni la voluntat de la persona agredida, independentment del vincle que hi hagi entre la persona o persones agredides i la persona o persones agressores.

* **Violència ambiental:** es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre bens i propietats de la persona agredida, amb valor econòmic o sentimental, o sobre els animals amb els quals té un vincle d'afecte, amb la finalitat d'amoïnar-la o de crear un entorn intimidatori.

* **Violència psicològica:** comprèn tota conducta o omissió que produeix en la

persona agredida 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.

* **Violència física:** comprèn qualsevol acte de força contra el cos de la persona agredida, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.

* **Violència digital:** consisteix en els actes de violència comesos, 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 d'altres mitjans semblants.

³ Definicions de violència sexual, psicològica, física i digital adaptades de l'article 3 de la Llei 17/2020 del 22 de desembre del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

1

Prevenió de la violència masclista

La **prevenció** de la violència masclista es refereix al conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, i les accions encaminades a sensibilitzar la ciutadania, per tal d'evitar-ne la normalització, en el sentit que cap forma de violència no és justificable ni tolerable.⁴

Com a entitat educativa de lleure fem un treball constant i profund per tal d'erradicar les violències masclistes: revisant el nostre discurs, repartint-nos les tasques amb paritat i potenciant rols justos. És fonamental treballar de forma preventiva entre totes, ja que som nosaltres les que hem de vetllar perquè la nostra entitat sigui un espai lliure de violències masclistes i amb models de gènere justos i equitatius.

L'acció amb més pes que hem realitzat per prevenir les violències masclistes dins de l'Agrupament Escolta Arrels és la creació i aplicació del present protocol. Fer-ho implica adherir-se al seu contingut i a les actuacions que es plantegen. Donar legitimitat al mateix protocol és en si una acció preventiva, pel fet que implica crear

una cultura de **tolerància zero** i generar eines per intervenir de manera precoç, intentant així evitar aquestes actituds. Aquest protocol s'activarà sempre que rebem una denúncia o es detecti una agressió, ja que la nostra entitat rebutja qualsevol actitud masclista i es prendran les mesures necessàries sobre aquelles persones que mostrin aquestes conductes.

⁴ Definició extreta de *Protocol D'abordatge Integral de les Violències Masclistes Cap A Les Dones I Als Col·lectius LGBTI En El Marc del Programa Català de Protecció A*

Defensors I Defensores De drets humans (PCPDDH), (Creación Positiva, 2020)

1 Compromís del Kraal

El **kraal*** es compromet a continuar formant-se i a continuar treballant per oferir una **educació en el lleure feminista i igualitària**, integrant línies de treball, per així poder educar amb perspectiva de gènere, així com, en un futur poder abordar altres eixos d'opressió.

Tanmateix, el **kraal*** es compromet a què tot l'equip hagi llegit aquest document abans de començar el curs, i també a **formar el kraal* novell**, perquè tothom pugui entendre i saber aplicar el protocol. A principi de curs, tot el **kraal*** haurà de signar un document d'acceptació del protocol i les accions que es deriven d'aquest. Igualment, per tal que tothom pugui sentir-se representat i identificat en aquest document, es farà una **revisió obligatòria** com a mínim cada dos anys.

L'actual protocol es limita a donar resposta a la violència masclista, és a dir la violència que s'exerceix contra les dones a conseqüència del sistema patriarcal en el qual vivim. L'agrupament es compromet a intentar ampliar el protocol per tal d'incloure totes les violències de gènere, que són totes aquelles violències contra les persones dissidents del sistema sexe-gènere: ja sigui per la seva orientació sexual, expressió de gènere, identitat de gènere o altres aspectes.

1 El nostre protocol

El nostre protocol és una eina indispensable que va dirigida a **tothom** qui forma part de la nostra entitat: infants, joves, membres del **kraal***, socis/es i famílies de les escoltes.

Aquest protocol engloba totes les agressions que passin tant en activitats de cau i com fora del cau, entre els següents grups de persones que formen part de l'Agrupament Escolta Arrels:

- * **Infants** des de la branca de Mussols i Òlibes fins a Ròvers.
- * Membres del **Kraal** de l'agrupament.
- * **Socis i sòcies** col·laboradores de l'agrupament.
- * **Famílies** d'escoltes de l'agrupament: només en activitats de cau on estiguin implicats/des familiars o altres persones assistents a les activitats obertes de l'agrupament.

El protocol té **caràcter retroactiu**, és a dir, també contempla les denúncies d'agressions que han passat abans de l'aplicació del protocol.

Casos amb membres d'altres agrupaments del Centre Marista d'Escoltes (CMS) o altres entitats

En el cas que es produeixi un cas de violència masclista amb un/a membre d'un altre agrupament del Centre Marista d'Escoltes (o d'una altra entitat) s'aplicarà aquest protocol en la mesura del possible.

* **Persona agredida de l'A.E. Arrels:** En cas que es doni una agressió masclista on la persona agredida sigui del nostre agrupament i la persona agressora sigui d'una altra entitat, s'activarà el protocol i es farà l'acompanyament a la persona agredida. S'informarà les persones responsables de l'altra entitat sobre quines mesures s'haurien de dur a terme segons el nostre protocol, i el **kraal*** de l'altra entitat decidirà com prosseguir.

* **Persona agressora de l'A.E. Arrels:** En el cas que la persona agressora sigui del nostre agrupament i la persona agredida sigui d'una altra entitat, s'activarà el protocol i s'aplicaran les mesures contemplades en el nostre protocol. El seguiment i contacte amb la persona agredida s'encarregarà de fer-lo les persones responsables de l'altra entitat.

Aquest protocol vol servir de base perquè la resta d'agrupaments del CMS en creïn els seus. Quan els adaptin, es revisarà i modificarà aquest punt, si cal.

Casos on hi ha persones externes a l'Agrupament implicades en l'agressió

* **Persona agredida de l'A.E. Arrels:** En el cas d'una persona del nostre agrupament que hagi patit una agressió per part d'una persona externa no es podrà activar el protocol. Tot i això, des de l'agrupament es farà un acompanyament i un seguiment a la persona agredida.

* **Persona agressora de l'A.E. Arrels:** En el cas d'una persona externa a l'agrupament que hagi patit una agressió per part d'algú del nostre agrupament se seguirà la següent actuació:

- o **Si la persona agredida vol**, pot denunciar l'agressió al comitè protocol de l'agrupament i en aquest cas es podria activar el protocol amb normalitat.
- o **Si no hi ha aquest contacte amb la persona agredida**, es parlarà amb persona agressora. Si confirma l'agressió, s'aplicarà el protocol. En aquest cas concret, si la persona agressora no confirma l'agressió, no es pot aplicar el protocol, però, tot i això, es tindrà una conversa reflexiva sobre la situació

2 Identificació de les violències

2.1 Classificació de les violències masclistes

Per fer una millor gestió de les respostes hem **categoritzat** els diferents tipus de violències **per nivells de gravetat**, que es troben organitzats en els quadres a continuació.

Es poden donar situacions de violència masclista no considerades en aquests quadres. En aquests casos, s'anirà actualitzant la classificació i es convocarà una reunió amb el kraal per consensuar la naturalesa i el nivell de les agressions

. TIPUS DE VIOLÈNCIA	NIVELL 1	NIVELL 2	NIVELL 3	NIVELL 4
Violència sexual	Comentaris lascius* Mirada lasciva*	Utilitzar l'acte sexual com a objecte de xantatge	Imposar* pràctiques sexuals no desitjades	Violació (amb penetració) ⁵
	Explicar intimitats sexuals de l'altre	Tocaments no desitjats (no sexuals) ⁶	Fer fotos o vídeos sexuals sense consentiment*	Interacció sexual consentida amb abús de poder ⁷
	Exhibicionisme* sense tocament	Exhibicionisme* sexual (amb tocament)	Imposar pràctiques sexuals no segures* .	
	Bavós*	Pressionar* pràctiques sexuals no segures*	Tocaments sexuals no desitjats ⁸	

⁵ Considerem violació qualsevol acte sexual realitzat sense consentiment. Això inclou qualsevol pràctica sexual no desitjada, i per tant, també inclou tocament sexuals no desitjats. Tot i això, en aquest protocol hem decidit separar els tocaments sexuals no desitjats de la violació, únicament per motius logístics.

⁶ Tocaments no desitjats no sexuals: tocament de parts del cos que no siguin genitals, sense consentiment de la persona.

⁷ Entenem les relacions de poder les que inclouen a monitors/sòcis amb una escolta, incloent ròvers (entenent-los com a escoltes).

⁸ Tocaments sexuals no desitjats: tocament dels genitals de la persona sense el seu consentiment.

Violència ambiental	Frivolitzar* continguts masclistes (acudits, cançons...)	Revisar les pertinences (per exemple, la motxilla)	Envair l'espai de l'altre en espais privats	Fer mal a les persones properes o mascotes intencionadament
	Atribuir tasques en funció del gènere	Envair l'espai de l'altre en espais públics o oberts	Trencar o cremar objectes personals	Aïllar* (físicament)
	Frivolitzar* la lluita feminista	Amagar objectes personals		
	Imposar alçant la veu en un espai públic	Colpejar portes taules, objectes...		
	Fer burles o bromes sexistes			
	Fer mofa del protocol			
Violència psicològica	Obtenir el que es vol per esgotament o insistència	Fer comentaris sobre la seva aparença física per rebaixar la seva autoestima	Assetjar per la seva vida sexoafectiva o la seva opció sexual*	Amençar de suïcidar-se per controlar
	Fer burla de la persona o de les seves habilitats	Insultar, anomenar amb adjectius degradants	Control de les relacions socials	Amençar de mort
	Ignorar o no escoltar (reiteradament)	Jutjar per la seva vida sexo afectiva o la seva opció sexual*	Fer xantatge, amenaçar	

Violència psicològica	Paternalitzar*	Culpabilitzar de tot el que passa, també per coses absurdes.	Assetjar o perseguir	
	Interrompre	Desconfiar de forma evident de tot el que fa i diu.	Fer llum de gas*	
	Escridassar	Ridiculitzar, inferioritzar, infantilitzar	Humiliar	
		Menysprear, desacreditar, desautoritzar		
	Mansplaining*	Alçar veu en espais privats		
	Forçar gelosia	Exigir obediència		
		Intimidar		
		Invisibilitzar		
		Cosificar*		
Violència digital	Amençar de mirar el mòbil o les xarxes socials	Accedir al mòbil o al correu personal o xarxes socials sense respectar la intimitat	Enviar fotos pròpies amb contingut explícit sense l'autorització de la persona agredida	Difondre fotos de la persona agredida amb contingut explícit de la persona agredida sense la seva autorització
		Controlar les contrasenyes, sense accedir	Enviar missatges amenaçants	Gravar una agressió a una persona
		Fer xantatge amb publicacions		Ciberassetjament

Violència física	Parlar a prop, de forma intimidadora.	Agressions físiques subtils amb objectiu de controlar.	Fer menjar o empassar per força aliments, escombraries, papers o altres	Tallar, ferir o punxar amb ganivets o altres objectes
	Retenir momentàniament	Amençar amb el puny	Obligar a prendre medicaments, psicofàrmacs, alcohol o altres drogues	Ferir els genitals o els pits
		Arraconar o acorralar	Colpejar el cap contra la paret o el terra	Temptativa de feminicidi
		Escopir	Agafar o estripar la roba	Creumar
		Estirar els cabells	Llançar o pegar amb objectes	
		Pessigar	Llençar substàncies tòxiques	
		Donar empentes	Donar cops de puny o cops de peu	
		Agafar amb força	Immobilitzar	
			Agafar pel coll	
		Mossegar		

2.2 Mesures de resposta

A Parlar amb la persona - Actitud de reflexió/avís

Es parla amb la persona agressora amb una actitud d'avís i reflexió. L'objectiu és que la persona agressora entengui per què està malament la seva actuació i reflexioni sobre aquesta.

B Activitat individual de reflexió + Parlar amb la persona - Actitud de reflexió/avís

Es parla amb la persona agressora amb una actitud d'avís i reflexió, però amb un to més estricte que en el cas A. Si és nivell 1 o 2 amb resposta B es valora si aplicar l'activitat de reflexió. També, es dona a la persona agressora algun exercici de reflexió per tal que revisi el que ha passat i entengui per què està malament la seva acció.

C Parlar amb les famílies (C/LL - R) + Conversa contundent + activitat individual de reflexió

En aquest cas, es té una conversa molt més contundent amb la persona agressora. Si la persona que ha comès l'agressió està entre les branques de Castors i Llúdrigues a Pioners i Caravel·les es parlarà amb la seva família. També es donarà a la persona agressora algun exercici de reflexió per tal que revisi el que ha passat i entengui per què està malament la seva acció.

D Vetar d'activitats concretes + Parlar amb les famílies (C/LL - R) + Conversa contundent + activitat individual de reflexió

En aquest cas es veta la persona agressora de certes activitats. Des del comitè de protocol es decideix en quines activitats no pot assistir, com per exemple: uns campaments, les sortides amb pernoctació o d'altres. Si la persona que ha comès l'agressió està entre les branques de Castors i Llúdrigues a Ròvers, es parlarà amb la seva família. Igual que en el cas anterior, es parlarà amb la persona agressora tenint una conversa contundent i se li donarà algun exercici de reflexió individual perquè revisi el que ha passat i entengui per què està malament la seva acció.

E Expulsió temporal de l'agrupament

S'expulsa a la persona agressora temporalment de l'agrupament. La durada de l'expulsió és decidida pel comitè de protocol. Si la persona que ha comès l'agressió està entre les branques de Castors i Llúdrigues a Ròvers, es parlarà amb la seva família. Durant el termini establert, la persona no pot assistir a cap activitat duta a terme per l'agrupament. En acabar el termini de l'expulsió s'avalua el cas tenint en compte el procés que ha fet la persona agressora i la situació de la persona agredida i la branca. Durant el termini en què la persona ha estat expulsada, es proporcionaran exercicis de reflexió individual i es farà un seguiment del procés. Si en el moment de tornar a fer activitats amb l'agrupament es valora que

no existeix un canvi d'actitud, la persona no podrà tornar.

Expulsió permanent de l'agrupament. S'expulsa a la persona agressora permanentment de l'agrupament.

Existeix la possibilitat de revisió del cas. La persona no pot assistir a cap activitat duta a terme per l'agrupament. Si la persona que ha comès l'agressió està entre les branques de Castors i Llúdrigues a Ròvers, es parlarà amb la seva família.

Altres observacions

En qualsevol cas, el comitè pot contemplar **conseqüències o eines de gestió no descrites en aquest document** sempre que es considerin convenients i proporcionals.

Si la persona agressora **no accepta les conseqüències** que decideix el Comitè, se la pot expulsar de l'entitat si es considera convenient.

En casos que no resultin en l'expulsió de la persona agressora, les mesures es mantindran com a **màxim durant un any**. Quan acabi aquest any hi haurà una **revisió** per determinar si es poden o no retirar les mesures.

En el cas que hi hagi una expulsió, la persona serà expulsada dels **grups de difusió** que existeixin i estiguin vinculats al cau.

Actuació d'ofici

Són les actuacions en les quals el mateix protocol decideix actuar **sense el consentiment* de la persona agredida**, ja que hi ha un perill que altres persones pateixin la mateixa situació. En aquests casos, doncs, un cop detectades, s'aplicarà la mesura de resposta encara que la persona agredida no ho vulgui.

La funció de l'actuació d'ofici està relacionada amb la **responsabilitat social** que tenim com a entitat. Considerem que hi ha situacions i comportaments que fan que una persona no pugui continuar formant part d'aquesta entitat, o que han de comportar unes represàlies per assegurar que no es tornaran a repetir.

A la taula relació violència-resposta (punt 2.3) estan marcades en groc quines violències (naturalesa i nivell) comporten actuació d'ofici per cada branca.

2.3 Relació violència - resposta

La següent taula mostra la **resposta** que dona el protocol a les violències contemplades i (classificades en el punt 3) segons la **branca** a la qual pertany la persona agressor.

	Nivell	Castors i Llúdrigues	Llops i Daines	Ràngers i Guies	Pioners i Caravel·les	Ròvers	Kraal* + Socis	Famílies
Violència sexual	1	A	A	B	B	C	D	D
	2	C	C	C	D	D	E	E
	3	C	D	E	F	F	F	F
	4	E	E	F	F	F	F	F
Violència ambiental	1	A	A	A	B	B	C	B
	2	B	B	B	C	D	D	C
	3	C	C	D	D	E	E	E
	4	D	D	E	E	F	F	F
Violència psicològica	1	A	A	B	B	B	B	B
	2	B	B	C	C	C	D	C
	3	C	C	D	D	E	F	E
	4	D	E	E	F	F	F	F
Violència digital	1	A	A	B	C	C	D	C
	2	C	C	D	D	E	E	D
	3	C	D	E	E	E	F	E
	4	D	E	F	F	F	F	F
Violència física	1	A	A	B	B	C	C	C
	2	C	C	D	D	E	E	E
	3	D	E	E	E	F	F	F
	4	E	E	F	F	F	F	F

Aquestes mesures de resposta són les **mesures de resposta previstes** per a cada violència, segons el seu nivell de gravetat. Totes les respostes marcades en groc tenen **actuació d'ofici**. (explicada en el punt 2.2 Mesures de resposta)

Per saber què és cada lletra (cada mesura), veure apartat 2.2. Mesures de resposta.

2.3 Agreujants

Els **agreujants** impliquen que augmenti un nivell la mesura de resposta de l'agressió. Per exemple, si la mesura de resposta a l'agressió és una B, però hi ha un agreujant, la resposta final serà una C. A continuació es presenten els diversos agreujants contemplats en el protocol:

- * **Reiteració:** agredir a la mateixa persona durant el període de seguiment (2 anys). Aquest agreujant només s'aplica en els casos on anteriorment s'ha aplicat el protocol i hi ha hagut una mesura de resposta.
- * **Justificar actituds masclistes en lloc de fer-se'n càrrec:** actitud per part de l'agressor de negar el problema i excusar-se en altres motius, si hi ha proves de que realment és l'agressor.
- * **Trencar el pacte de confidencialitat:** propagar o difondre informació del cas.
- * **Establir aliances o incitar al grup a defensar l'agressió**
- * **Fer mofa**
- * **Combinació i historial de violències:** acumular diverses agressions pot implicar un canvi de la mesura de resposta prevista. Aquest agreujant funciona diferent dels anteriors (no implica directament passar d'una resposta a la següent).
- * **Obrar sota recompensa:** actuar amb la finalitat d'obtenir algun tipus de

recompensa econòmica, social o de qualsevol altre tipus.

- * **Actuar amb abús de superioritat o aprofitar la situació de vulnerabilitat de la persona agredida:** exercir violència des d'una posició de poder, tant si és formal (rol de monitors) com informal (com el d'escoltes amb influència o familiars). També s'hi inclou aprofitar la vulnerabilitat de la persona agredida, com ara la seva edat, dependència o situació personal.

Es tenen en compte les agressions dels **quatre anys anteriors**. Les agressions a partir de la branca de Pioners i Caravel·les s'acumulen durant **tota l'etapa restant** a l'agrupament.

Hi ha un sistema propi de punts per tenir en compte **l'historial d'agressions** d'una persona a l'hora de donar resposta a una agressió. Cada mesura de resposta té una **puntuació** diferent:

Resposta	A	B	C	D	E	F
Punts	1	3	5	8	12	17

Quan hi ha una agressió s'afegeix a l'històric la resposta prevista (sumant si hi ha agreujants que no siguin el de combinació i historial de violències). Després se sumen els punts totals de l'historial de la persona (tenint en compte

els terminis establerts de quatre anys i l'acumulació contínua des de la branca de P/C) i es dona la resposta seguint les següents **puntuacions**:

A partir dels punts	2	6	10	16	24	34
Resposta	B	C	D	E	F	G

Cal tenir en compte que el que s'escriu a l'història i es té en compte per l'agregant de combinació i història de violències és la **resposta prevista** (la que segons el protocol correspon a la violència exercida) amb els agregants (excepte l'agregant de combinació i història de violències).

Tot i que en alguns casos es pugui aplicar una resposta menor si la persona agredida no se sent còmoda amb la resposta prevista, el comitè valorarà si aquesta voluntat és lliure i no condicionada per por o intimidació. En aquest cas, la decisió final la tindrà el comitè.

Aquest sistema és la guia pel comitè protocol per gestionar els casos on la persona agressora té un històric d'agressions. El comitè pot adaptar o canviar la resposta tenint en compte el context concret del cas. Això serà especialment important en el cas que s'hagin comès agressions greus (amb respostes D o superiors) i després es cometin agressions lleus.

La **resposta G** consisteix en l'expulsió definitiva de l'agrupament per actuació d'ofici a causa de l'acumulació d'agressions. Aquesta mesura s'ha creat

per donar resposta a persones que agredeixen constantment, però les persones agredides en cada cas decideixen no seguir amb la resposta prevista al protocol i reduir la mesura de resposta. La resposta G obliga que en el cas que s'arribin a 34 punts (per acumulació d'agressions) s'expulsa **definitivament** a la persona de l'agrupament.

2.5 Atenuants

Els atenuants impliquen que es pugui reduir un nivell la mesura de resposta a l'agressió. Per exemple, si la mesura de resposta a l'agressió és una C, però hi ha un atenuant, la resposta final podria ser una B.

En excepció de la F que no es pot atenuar. Aquests només s'aplicaran si es considera que hi ha una actitud clara de reconeixement, responsabilització i voluntat de reparació per part de l'agressió. Es contemplen els següents:

- * L'agressor confessa els fets abans que el comitè tingui la possibilitat d'actuar d'ofici i la persona agredida no hagi denunciat (estrictament als casos previstos perseguibles d'ofici).
- * L'agressor presenta diversitat funcional o discapacitat (ha d'estar provat per professionals). Tot i això, es valorarà en cada cas.

3 Aplicació del protocol

3.1 Principis i garanties

Són els **principis** que defineixen i sobre els quals es basa el funcionament del protocol i del circuit d'abordatge:

- * **Principi d'agilitat i eficàcia:** la gestió ha de ser àgil i resoldre el conflicte en el termini establert. El termini establert des de l'inici fins al final del procés és de dos mesos. En els casos dins del campament el termini per finalitzar la gestió és de 48 hores.
- * **Prohibició de represàlies:** si una persona s'adhereix al protocol, s'ha d'assegurar que no rep represàlies. Això inclou prendre mesures per evitar comentaris cap a les persones implicades en el cas.
- * **Protecció de la salut de la persona agredida:** protegir i també respectar les decisions i el consentiment de la persona agredida en tots els passos. Garantir que la persona agredida se senti còmoda i segura durant tot el procés, sense abusar de la seva confiança ni violar la seva intimitat.
- * **Confidencialitat:** la informació generada i aportada per les actuacions en el procés d'aplicació del protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per les persones que intervinguin directament en la seva tramitació. En les actuacions E i F, el comitè protocol informará als caps d'agrupament de l'activació del procés del protocol (sense especificar).
- * **Principi de la imparcialitat i igualtat:** es garanteix una actuació imparcial i un tracte just per a totes les persones implicades.
- * **Principi d'educació:** aquest protocol està creat sobre una creença de **restauració** i **reeduació**, on es prioritza l'oportunitat de treballar pel progrés sempre que les persones implicades se sentin còmodes. Per tant, l'objectiu continua sent educar.

3 Agents que intervenen en el procés

En el procés de decisió i gestió dels casos no hi participarà tot el **kraal***. La **confidencialitat** és imprescindible per tal d'assegurar el benestar de les persones implicades, per això, les decisions no es prendran amb el **kraal*** general, sinó que serà el **comitè protocol** qui prendrà les decisions i aplicarà el protocol. En alguns casos, algun/a monitor/a que no formi part del comitè protocol intervindrà en la gestió del cas, tot i això, qui lidera i pren decisions és el comitè protocol.

Tot i que el poder de decisió i d'aplicació del protocol està en mans del comitè protocol, es realitzaran **revisions del protocol periòdiques** per tal que la resta del **kraal*** pugui participar en la seva revisió i millora.

Comitè protocol

Qui el forma?

Està format per **3 persones**. Preferentment, dues d'elles han de formar part de branques petites (Mussols i Òlibes, Castors i Llúdrigues, Llops i Daines i Ràngers i Guies) i una persona ha de formar part de branques grans (Pioners i Caravel·les i Ròvers).

Prioritàriament estarà format per **dones**. Tot i això, prioritzem la motivació per

formar part del comitè. Com a màxim pot haver-hi un noi al comitè. Si hi ha més de 3 persones que es volen presentar, el kraal votarà qui forma part del comitè (sempre ha d'haver-hi 2 noies mínim).

Hem establert que hi hagi una majoria de dones perquè ho considerem important, ja que viuen en primera persona les situacions de violència masclista en formar part del col·lectiu oprimat. A més, també sostenim que la lluita contra les violències masclistes l'han de liderar elles mateixes. Així mateix, els homes, pel fet que el sistema els situa en el col·lectiu opressor i parteixen d'aquest punt de vista, poden tenir més facilitat per relativitzar aquestes situacions. Tot i això, hi ha la possibilitat de tenir homes al comitè, ja que creiem rellevant que també puguin prendre responsabilitat de les situacions i de la lluita contra aquestes violències.

Seguint amb les integrants del comitè, preferentment **no el formaran persones de primer any**, pel fet que és una tasca que pot esdevenir complicada, i per això és crucial conèixer primer el funcionament del **kraal*** i viure'l per després formar part del comitè. En el cas que hi hagués alguna persona de primer any motivada que volgués formar-ne part i no n'hi hagués

altres persones més veteranes que volguessin formar-ne part, es contempla

fer l'excepció, però com a màxim una persona.

Poden formar part del comitè protocol

- * Membres del **kraal*** que no hagin comès **cap agressió** des que han entrat al **kraal***.
- * Membres del **kraal*** que no hagin comès cap agressió amb resposta prevista **C o superior** a partir del tercer any de **Pioners i Caravel·les**.

Es procurarà que el comitè protocol rebi una **formació** durant el seu mandat, per així poder abordar les agressions amb millor coneixement i saber com donar respostes adequadament. Aquestes formacions també ajudaran a millorar la **gestió i el tracte** amb la persona agredida i la persona agressora, així com l'ampliació de recursos restauratius per oferir un millor acompanyament.

Funcionament

El comitè protocol és un comitè més de l'agrupament i es crearà a l'inici de curs, igual que els altres comitès. S'ha de tenir en compte que si les persones del comitè protocol estan també a altres comitès, pot ser que a mitjans d'anys hagin de dedicar-se exclusivament al comitè protocol, i que en aquests casos és el seu **comitè prioritari**. És a dir, sempre cal prioritzar la feina del comitè protocol a altres feines d'altres comissions o comitès.

Relleu

Cada any com a mínim ha d'haver-hi **relleu** d'una persona del comitè protocol, ja que serà qui faria un traspàs d'informació si fos necessari. Una persona pot formar part del comitè protocol durant **tres anys** com a màxim.

Si es fa relleu quan hi ha un cas obert, l'antic comitè tancarà aquest cas.

Sobirania del comitè

Les decisions que pren el comitè protocol no hauran de ser ratificades per l'equip de monitoratge, sent, per tant, un comitè **plenament sobirà** i amb capacitat de decisió autònoma. Les decisions preses pel comitè no han de ser objecte de debat de les reunions ni del **kraal***, ja que només el comitè té tota la **informació necessària** per gestionar l'agressió i a principi de curs s'hi delega el poder de prendre les decisions que consideri necessàries.

Tasques periòdiques durant el curs

Inici de curs:

- * **Introducció del protocol al kraal***: el comitè protocol convocarà una reunió/formació per explicar el funcionament del protocol. És obligatori que totes les persones novelles al **kraal*** hi assisteixin i també les persones que

no hagin presenciat mai una d'aquestes reunions.

- * **Fer un traspàs d'informació a les branques:** si es creu convenient s'informarà els nous **kraals*** de branques d'alguna intervenció que està en procés o finalitzada i que es creu necessari que sàpiga el nou **kraal*** en qüestió.

- * **Introducció del protocol a les famílies:** a la reunió d'inici de curs, el comitè protocol exposarà el funcionament del protocol a les famílies. Si s'escau, també es pot fer una trobada amb famílies o un espai de debat per parlar sobre el protocol.

Durant el curs:

- * **Gestió dels casos:** rebre les denúncies, gestionar els casos seguint el circuit d'abordatge i registrar totes les passes que es duen a terme en les fitxes corresponents.
- * **Seguiment dels casos:** Tal com s'estableix al circuit d'abordatge, es

realitzarà una revisió dels casos tractats durant els següents dos anys.

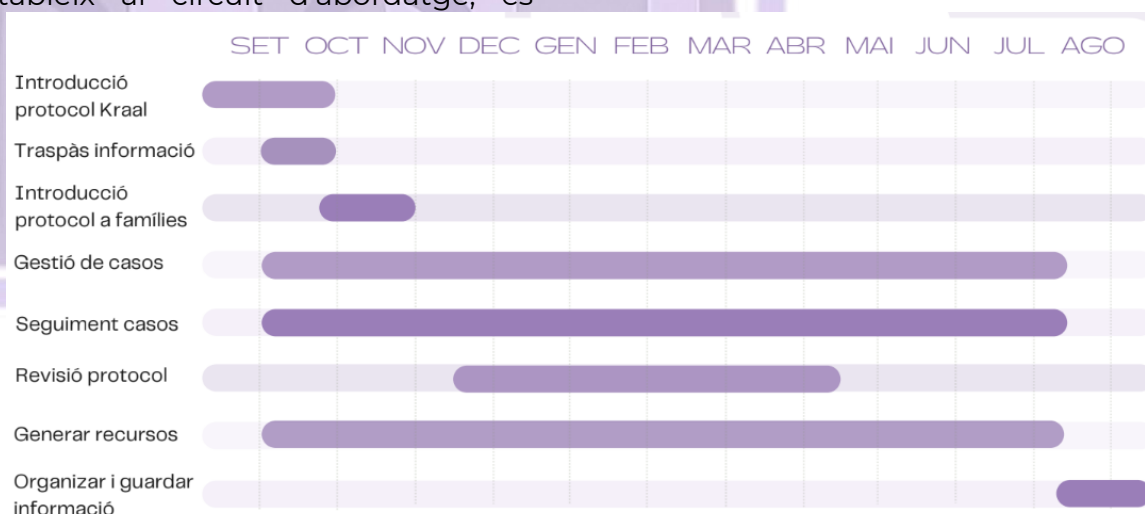
Un cop per trimestre el comitè protocol es reunirà per revisar els casos en seguiment.

- * **Revisió del protocol:** s'obrirà un període per fer esmenes i revisar el protocol. Així mateix, es convocaran reunions per parlar dels possibles canvis i aprovar-los en assemblea.

- * **Generar recursos per al protocol o pel kraal*:** si el volum de feina ho permet, el comitè protocol ha d'ampliar els recursos del protocol: crear dinàmiques de grup per evitar els rumors i afavorir la intimitat, ampliar apartats del protocol, formacions pel **kraal*** (per sensibilitzar i posar en pràctica el circuit d'abordatge), etc.

Final de curs:

- * **Organitzar i guardar tota la informació recollida durant l'any:** les fitxes de registre de dades, les de seguiment del cas i les d'avaluació en el seu lloc pertinent.



Equip del cas en concret

Està format pel comitè protocol, excepte les persones excloses del cas pels criteris d'exclusió, més una **persona del kraal* de la branca de la persona agredida**, que no sempre és necessària si ja hi ha una persona de la branca al comitè adequada.

En els casos que només impliquin membres del **kraal***, socis/es i famílies serà gestionat pel **comitè protocol**, és a dir, no hi haurà equip del cas concret.

Criteris d'exclusió

A l'hora de gestionar una agressió hi ha un seguit de factors que poden fer que alguna membre del comitè sigui apartada de l'equip que gestiona el cas, establint, per tant, una sèrie de criteris d'exclusió:

- * Si hi ha una **relació molt propera** amb la persona agredida o amb la persona agressora, dificultant, per tant, la imparcialitat, l'equip pot demanar que no formi part de la gestió. Així com també si hi ha una enemistat amb algun membre del comitè.
- * La persona agredida pot demanar que una persona no formi part de la gestió de l'agressió on està implicada per una enemistat amb una persona del cas.

- * El mateix comitè pot determinar que una persona no formi part d'una gestió per algun motiu no descrit aquí.
- * Si la persona agredida forma part del comitè no podrà actuar davant del seu cas. Ho gestionaran les dues persones restants.

Com a norma general, només es pot excloure a **una persona** del comitè protocol per cas.

Distribució de tasques quan s'activa un cas

Els monitors/es que no formen part del comitè però formaran part de l'equip del cas, tenen només funció comunicativa amb l'agressor o la persona agredida, no decisiva.

- * **Persona de la branca:** és la persona encarregada de mantenir el contacte amb persona agredida i persona agressora (juntament amb una persona del comitè). Aquestes tasques les realitzarà comitè protocol en els casos on no hi ha escoltes implicades.
- * **Integrants del comitè protocol (que formen part del cas concret):** s'encarreguen d'identificar els passos que s'han de fer, establir les mesures de

resposta, portar el registre del cas, el seguiment i l'avaluació.

*** Persones d'altres branques (casos excepcionals on hi haurà 5 membres a l'equip del cas):**

- * Si l'agressor no és de la mateixa branca que la persona agredida i és un cas complex, es pot afegir una monitora de la branca de l'agressor.
- * Si la persona agredida acudeix primer a una monitora externa de la seva branca, aquesta podrà formar part de l'equip del cas conjuntament amb una monitora de la branca de la persona agredida.

3.3

Gestió de la informació

Casos escoltes

Kraal

La informació completa només la coneix **l'equip** de cada cas concret i serà confidencial (components de l'equip explicats en el punt 3.3. Agents que intervenen).

Només en el cas que hi hagi una **resposta D o superior** (que implica vetar a l'escolta de certes activitats o expulsió) s'informarà el **kraal*** de la identitat de la persona agressora, el nivell de l'agressió i la branca que forma part.

Al **kraal*** de branca se l'informa, si el comitè protocol ho creu necessari, de les persones implicades en l'agressió. En aquests casos sempre s'informarà a la persona agredida i persona agressora que s'ha informat el seu **kraal*** de branca.

Pel que fa al **relleu** d'informació a l'inici d'un nou curs, per tal de poder desenvolupar de la millor manera la tasca educativa i l'acompanyament a les escoltes, es farà un relleu dels casos oberts o recents que hi ha hagut a la branca al nou **kraal*** de branca. Aquest relleu el farà el comitè protocol amb l'objectiu de donar la informació justa i necessària per al bon desenvolupament de la tasca de monitoratge.

Com a màxim, es podrà informar de **la naturalesa, nivell de l'agressió i persones implicades**, mai donant més informació de la necessària i intentant no estigmatitzar a les persones implicades. En aquests casos sempre s'informarà a la persona agredida. Si cal, el comitè protocol podrà donar més informació al kraal de branca si escau.

Famílies

La comunicació amb les famílies depèn de la mesura de resposta. A partir de la **resposta prevista C** s'estableix comunicació amb les famílies. Abans de parlar amb les famílies implicades s'informarà a la persona agredida que tindrà lloc aquesta comunicació i en el cas que l'agressor sigui Róver, l'escolta ho comunicarà a la família amb la supervisió d'un **membre de l'equip del cas**.

Es procura parlar amb la família de la persona agredida un cop la gestió estigui acabada, abans de parlar amb la família de la persona agressora. El **termini** per informar a les famílies de la persona agredida i de persona agressora és **quan acabi l'activitat**. Es demana també a les famílies que respectin la **confidencialitat**. S'informarà les famílies sobre la plataforma EPI (Equip de Protecció a la Infància) de la Fundació Champagnat.

Casos kraal, socis/es i famílies

Kraal

El **kraal*** només sabrà que hi ha hagut activació del protocol en el cas que la persona agredida ho desitgi. És a dir, si decideix que vol que tot sigui públic, tot el **kraal*** serà coneixedor de la informació que la persona que ha sigut agredida decideixi.

L'únic cas on no depèn de la persona agredida la comunicació al **kraal***, és quan la resposta a l'activació del protocol és una expulsió temporal o final, o que hi hagi veto a certes activitats, és a dir una **resposta D o superior**. En aquests casos s'informarà el **kraal*** només de la identitat de la persona que ha comès l'agressió i de la mesura de resposta aplicada.

Finalment, pel que fa al **relleu** de la informació dels casos d'un curs a un altre, només hi haurà relleu en el cas que sigui necessari entre les membres del comitè protocol.

Si cal, el comitè protocol podrà donar més informació al kraal de branca si escau.
(Punt en revisió)

Comunicació amb altres agents

En el cas que la persona agressora contradigui o negui els fets, per tal de mantenir la pressumció d'innocència, ens posarem en contacte amb l'**Equip de Protecció a la Infància (EPI)** de la Fundació Champagnat. Aquest Equip extern pot oferir acompanyament a l'agrupament i la comunicació sempre serà duta a terme informant prèviament la persona agredida.

Actuacions per evitar els rumors

Per tal de preservar la confidencialitat i la salut de la persona agredida és important prendre accions per evitar els rumors entre les escoltes. És quelcom que treballarem amb les escoltes transversalment i especialment durant els primers anys d'aplicació del protocol.

Quan hi hagi algun cas dins la branca, el **kraal*** de la branca en qüestió serà informat i s'encarregarà de prendre les accions preventives o reactives per evitar els rumors i preservar així la confidencialitat.

A continuació s'exposen algunes pautes que se seguiran per tal d'evitar els rumors i preservar la confidencialitat:

- * Les persones responsables de la gestió del cas hauran de comprometre's a ser tan **opaques** com sigui possible, i seran les responsables que tothom qui estigui implicat en el cas també ho sigui.
- * A totes les persones implicades en qualsevol de les gestions relacionades amb el protocol se'ls deixarà clar i de manera explícita tot allò que sigui confidencial i tot allò que sí que es pugui compartir; així com la importància de mantenir la confidencialitat perquè el

protocol funcioni de manera correcta i efectiva.

- * En cas de detectar rumors, s'actuarà ràpidament i amb fermesa per aturar-los. Es parlarà amb les persones responsables i se'ls farà saber la importància de mantenir la confidencialitat perquè el protocol funcioni de manera correcta i efectiva.
- * Es conscienciarà a les persones que puguin formar part de la propagació de rumors (siguin famílies, escoltes o l'equip de monitoratge) sobre la sensibilitat de la informació i la importància de mantenir la confidencialitat.

3.4 Vies de denúncia

El procés de denúncia d'una situació de violència pot arribar per diferents canals: a través de la **persona agredida**, d'una **tercera persona** i de la **persona agressora**.

S'obriran diferents vies de denúncia:

- * Tothom que vulgui presentar una denúncia es podrà dirigir a qualsevol **membre del kraal* de l'agrupament** (en cas d'escoltes, socis/es i famílies), o a qualsevol membre del **comitè protocol** (en cas del **kraal***).
- * També hi ha disponible un **formulari** per denunciar les agressions.

A més a més, el protocol es podrà activar directament si algun/a membre del **kraal*** **detecta** alguna situació de violència masclista.



Escaneja el codi QR per accedir al formulari de denúncia d'agressions.

3.5 Circuit d'abordatge

Cas 1:

La persona agredida denuncia l'agressió

- 1 La persona del **kraal*** que ha rebut la notificació parla amb la persona agredida per tal de conèixer els fets. S'informa la persona agredida de les persones que formaran part de **l'equip** per tal d'assegurar que estigui còmoda amb totes les integrants.
- 2 La persona del **kraal*** que ha rebut la notificació es posa en **contacte** amb el comitè protocol. Es crea **l'equip del cas concret** (amb la persona del **kraal*** a qui la persona agredida s'ha dirigit i integrants del comitè protocol; pot haver-hi casos amb 5 membres si s'ha d'afegir una monitora de la branca). Es comença a escriure la fitxa de **recollida de dades**. Per tal d'evitar la **revictimització*** de la persona agredida, la fitxa de dades s'ha de recollir amb la màxima **fidelitat**.
- 3 La persona del **kraal*** de la branca de la persona agredida, o la monitora de confiança que no és de la branca, i una integrant del comitè protocol es reuneixen amb la **persona agredida** per explicar-li com funcionarà el procés. També es pot aprofitar per

corroborar els fets escrits i omplir algun buit que quedi al relat que hi ha a la fitxa.

4 Dues persones de l'equip es posen en contacte amb la **persona agressora** per escoltar la seva versió dels fets. Aquesta conversa té com a funció principal veure quina **actitud** té la persona agressora davant els fets i valorar si hi ha **agreujants**.

5 Es detalla a l'equip la conversa amb la persona agressora i les integrants del comitè protocol (només les tres persones del comitè) decideixen quines **mesures de resposta (previstes)** cal aplicar. Després, ho comuniquen a la persona del **kraal*** de la branca (integrant de l'equip del cas).

6 Les persones que han contactat anteriorment amb la persona agredida tornen a parlar per detallar-li la resposta del protocol i **acordar la mesura de resposta** (com a **mínim**, en casos amb escoltes implicades, sempre serà una **resposta A**). En els casos valorats com a **actuació d'ofici** la resposta decidida pel comitè s'informarà la persona agredida, però **no es podrà alterar**.

7 Les persones que han parlat amb la persona agressora anteriorment es posen en contacte amb la **persona agressora** per comunicar-li la resposta. Això ho pot fer el monitor de confiança en cas que hagi participat en el procés.

Si cal, el comitè protocol podrà donar més informació al kraal de branca si escau. (Punt en revisió)

8 S'informa l'equip del cas sobre la conversa, es recull la informació en la fitxa de **recollida** de dades, s'obre la fitxa de **seguiment** i es fa **l'avaluació** del cas (avaluació interna de l'equip del cas).

Cas 2: L'agressió és denunciada per una tercera persona

1 Arriba la denúncia a una persona del **kraal***:

a. Quan és una persona del kraal* qui ha observat l'agressió: aquesta persona es posa en **contacte** amb el comitè protocol. Si s'escau, es realitzarà alguna **acció directa i prèvia** a l'activació del protocol per tal d'assegurar el benestar de tothom.

b. Quan l'agressió és denunciada per una persona de fora del kraal*: la persona del **kraal*** que ha rebut la notificació es posa en **contacte** amb el comitè protocol.

2 Una persona del **kraal*** de la branca de la persona agredida i una integrant del comitè protocol es posen en contacte amb la **persona agredida** per comunicar el que s'ha vist i **decidir si s'activa** el protocol (en cas d'ofici s'activa independentment d'això). Si la

persona agredida decideix activar el protocol, se li comunica qui forma part de **l'equip** per assegurar que estigui còmoda amb totes les integrants.

3 Es crea **l'equip del cas concret** (amb la persona del **kraal*** de la branca i integrants del comitè protocol). Es comença a escriure la fitxa de **recollida de dades**.

4 Dues persones de l'equip es posen en contacte amb la **persona agressora** per escoltar la seva versió dels fets. Aquesta conversa té com a funció principal veure quina **actitud** té la persona agressora davant els fets i valorar si hi ha **agregujants**.

5 S'explica a l'equip la conversa amb la persona agressora i les integrants del comitè protocol (només les tres persones del comitè) decideixen quines **mesures de resposta (previstes)** cal aplicar. Després, ho comuniquen a la persona del **kraal*** de la branca (integrant de l'equip del cas).

6 Les persones que han contactat anteriorment amb la persona agredida tornen a parlar per detallar-li la resposta del protocol i **acordar la mesura de resposta** (com a **mínim**, en casos amb escoltes implicades, sempre serà una **resposta A**). En els casos valorats com a **actuació d'ofici** la resposta decidida pel comitè s'informarà la persona agredida, però **no es podrà alterar**.

7 Les persones que han parlat amb la persona agressora anteriorment es posen en contacte amb la **persona agressora** per comunicar-li la resposta.

8 S'informa l'equip del cas sobre la conversa, es recull la informació en la fitxa de **recollida** de dades, s'obre la fitxa de **seguiment** i es fa **l'avaluació** del cas (avaluació interna de l'equip del cas).

Cas 3: La persona agressora comunica l'agressió

1 La persona del **kraal*** que ha rebut la notificació es posa en **contacte** amb el comitè protocol i es crea **l'equip del cas concret**.

2 Es fa una reunió amb la **persona agressora** i dos integrants de l'equip. Es buscarà observar **l'actitud** de la persona agressora i determinar si hi ha algun **agregujant**. També se li comunica que **s'activarà el protocol** i que es parlarà amb la persona agredida. Es comença a escriure la fitxa de **recollida de dades**.

3 Es fa una reunió amb la **persona agredida** i dos integrants de l'equip. S'informa la persona agredida que s'ha notificat aquest cas. Se li pregunta si vol explicar la seva versió dels fets. També s'informa de les persones que formaran part de **l'equip** per assegurar la comoditat amb totes.

Cas A)

La persona agredida vol col·laborar

4A L'equip del cas concret es reuneix, completa la fitxa de **recollida de dades** i el comitè protocol decideix la **mesura de resposta (prevista)**.

5A Les persones que han contactat anteriorment amb la persona agredida tornen a parlar per explicar-li la mesura de resposta del protocol i **acordar la mesura de resposta** (com a **mínim**, en casos amb escoltes implicades, sempre serà una **resposta A**). En els casos valorats com a **actuació d'ofici** la resposta decidida pel comitè s'informarà la persona agredida, però **no es podrà alterar**.

6A Les persones que han parlat amb la **persona agressora** anteriorment es posen en contacte amb la persona agressora per comunicar-li la resposta.

7A S'informa l'equip del cas sobre la conversa, es recull la informació en la fitxa de **recollida** de dades, s'obre la fitxa de **seguiment** i es fa **l'avaluació** del cas (avaluació interna de l'equip del cas).

Cas B)

La persona agredida no vol col·laborar

En aquest cas **no es continua amb el circuit d'abordatge** i, per tant, no hi ha una mesura de resposta estipulada. L'agressió **s'inclou en l'història** (la persona agredida queda com a anònima) i com a monitors/es donem **resposta i acompanyament a la persona agressora**. Si és cas d'ofici, s'aplica el protocol igualment.

Altres valoracions

* Excepcionalment l'equip del cas el formaran 5 persones si la persona agredida s'ha posat en contacte amb un/a monitor/a que no és de la seva branca.

* **Actuacions d'urgència:** La salut i el benestar de la persona agredida sempre serà la prioritat. És per això que en el cas que la persona del **kraal*** que rep el cas consideri que cal dur a terme alguna actuació d'urgència (tant amb la persona agredida, persona agressora o el grup) abans de contactar amb el comitè protocol es farà així. Tot i això, sempre es procurarà una actuació coordinada amb el comitè protocol.

* L'esquema s'haurà d'adaptar i aprofundir segons el cas que hi hagi al davant. No es pot establir com a

resposta absoluta a totes les situacions de violència masclista perquè cada cas tindrà els seus requisits concrets.

- * En el cas que es valori que la situació de violència detectada no és violència masclista no s'activa el protocol. Es donarà resposta a la situació de violència denunciada des del **kraal*** de branca, seguint els mecanismes de gestió de conflictes habituals.
- * En el cas que la violència sigui detectada directament per una persona del **kraal*** i es tracti d'una situació de violència que no interpel·la directament a unes persones concretes (per tant, no hi ha "persona agredida") se seguirà el mateix circuit sense tenir en compte els passos que involucren a la persona agredida.
- * En cas que la persona de referència de la persona que ha patit una agressió tingui dificultats o, fins i tot impossibilitat de reunir-se amb ella, se li preguntarà si li sembla bé parlar-ho amb una altra persona del **kraal*** o prefereix esperar.
- * Totes les reunions s'haurien de fer en espais públics. En el cas d'escoltes que pertanyin a la branca de Pioners i Caravel·les o Ròvers es pot valorar l'opció de quedar amb elles qualsevol dia de la setmana. Generalment, però, s'intentarà quedar amb les escoltes els dissabtes abans o després de l'horari de cau.
- * El termini des de l'activació del circuit d'abordatge fins al tancament del cas és

de dos mesos. En els casos dins el campament el termini per finalitzar la gestió és de 48 hores.

- * Quan no hi ha actuació d'ofici la persona agredida té la possibilitat de reduir la mesura de resposta cap a la persona agressora. És així per tal que les persones agredides se sentin més segures i tinguin més agència i poder de decisió quan decideixen activar el protocol. En els casos d'escoltes ha d'haver-hi resposta un cop s'activa el protocol (mínim una resposta A), ja que, seguint el principi d'educació, resulta també molt important per l'agrupament el treball de reflexió i progrés de la persona que ha comès l'agressió.

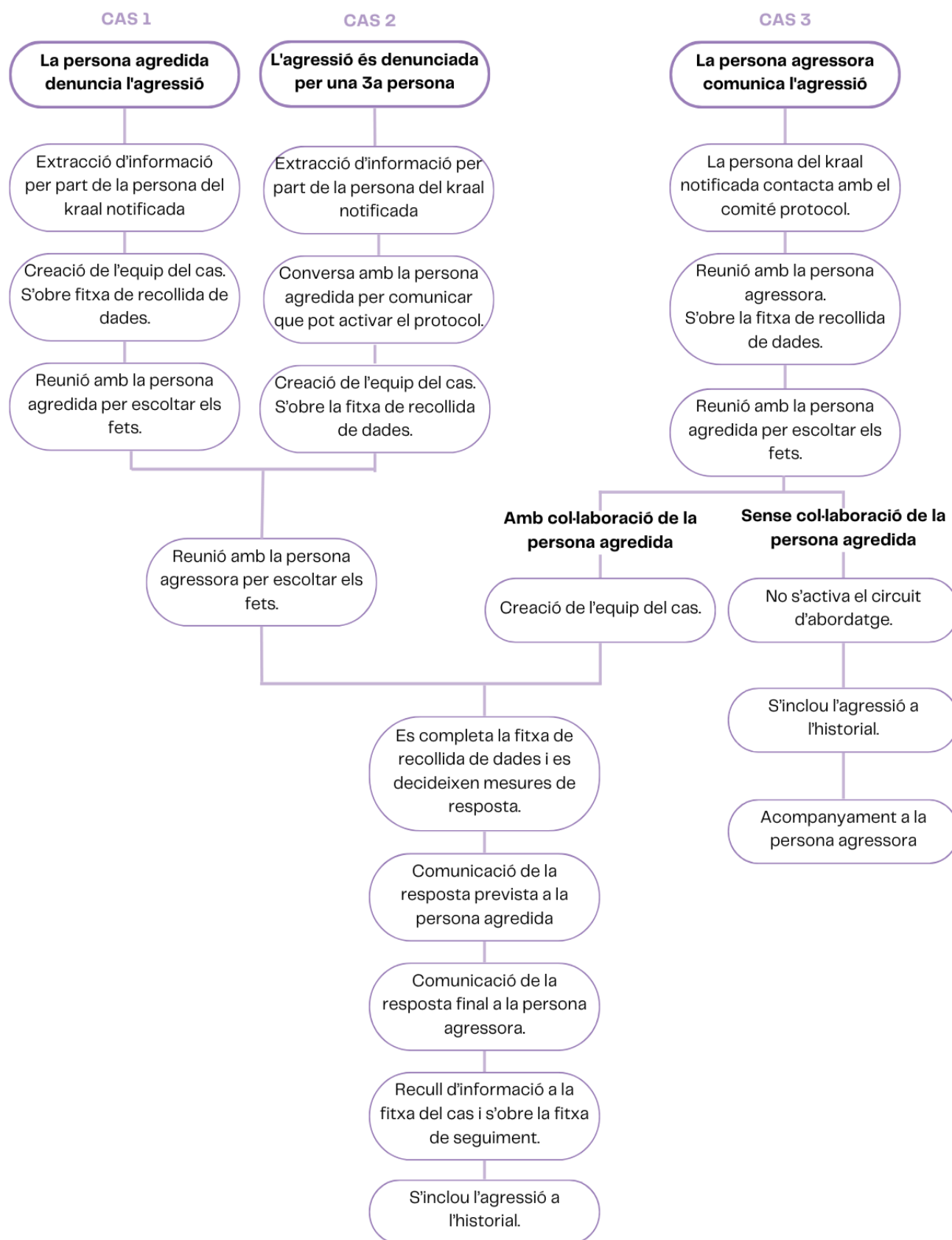
Seguiment dels casos

La comissió que ha tractat la situació s'encarregarà de fer un seguiment durant dos anys, aproximadament cada trimestre. S'omplirà la fitxa de seguiment en acabar la resolució del cas i cada cop que hi hagi una reunió amb les persones implicades en el cas.

En tot moment es vetllarà perquè cap persona agressora ni cap agent extern hagi pres represàlies contra la persona agredida.

Les mesures de resposta D i E es mantindran com a màxim un any i quan acabi aquest període hi haurà una revisió per determinar si es poden o no retirar les mesures de resposta.

Circuit d'abordatge



3.6 Acompanyament i restauració

Un cop acabada la resolució d'un cas de violència masclista cal iniciar un procés restauratiu per tal que les persones afectades puguin expressar com se senten i quines són les seves necessitats, parlar del que ha passat si ho necessiten i començar un procés de reparació del dany i restauració de les relacions.

En la majoria de casos les violències no comporten una expulsió total de l'agrupament i, per tant, és probable que les persones implicades tornin a compartir espai. Aquestes pràctiques aniran encaminades a facilitar aquest fet i en el cas que es vulgui o s'estigui preparat o preparada, restaurar les seves relacions. És important no forçar aquest procés i no abocar unes expectatives sobre aquestes pràctiques sobre quan o com ha de ser la relació després de passar per la situació de violència.

Cal que aquest procés promogui l'empoderament de la persona agredida i la reflexió i assumpció per part de la persona agressora de les conseqüències dels actes sense caure en l'estigmatització i la culpabilització. Amb la persona agredida cal posar al centre com se sent, com està vivint el procés i què necessita. Cal evitar, en tot moment, una possible **revictimització***.

Per fer-ho la persona del **kraal*** que hagi estat el contacte amb la persona agredida (o una altra persona si així ho prefereix l'escolta) farà un seguiment i acompanyament. És rellevant destacar que aquest seguiment no ha de portar esforç ni incomoditat per part de la persona agredida, cal fer un seguiment mitjançant l'observació i aproximar-se a les seves necessitats i al seu ritme. El més rellevant és estar present i fer conscient a l'escolta que té un suport a la seva disposició pel que necessiti i per acompanyar-la en el procés si així ho vol.

3.7 Vies legals que poden acompanyar el procés

Les agressions podran ser comunicades a través de l'eina del Pla de Prevenció de Delictes Penals ("Compliance") de la Fundació Champagnat, que es troba dins del Codi de Conducta, sota l'article 2.7 "Compromís amb els infants".

Aquesta eina compta amb un formulari de notificació mitjançant el qual podrem exposar i categoritzar els casos. A partir d'aquesta notificació, el comitè protocol rebrà la resposta de la Fundació Champagnat, i s'encarregarà de les repercussions legals que haver de cada cas

3.8 Avaluació

Quan es finalitza la resolució del cas es farà una avaluació de l'estat de la qüestió per veure si el cas es pot donar per resolt o si cal ampliar els terminis de treball.

Després de la resolució, cada equip del cas concret omplirà la graella d'avaluació del cas. Aquesta té com a objectiu valorar si hi ha hagut una bona aplicació del protocol i realitzar una revisió de possibles aspectes a millorar.

Al final de cada trimestre, el comitè protocol analitzarà les avaluacions dels casos tractats per tal de fer propostes de millores de cara als següents trimestres.

Fitxa d'avaluació

Nom del cas	
Equip del cas	
Data de rebuda del cas	
Data de finalització del cas	
S'han complert els terminis?	
La comunicació entre l'equip ha estat l'adequada?	
S'han seguit els passos establerts al protocol?	
Observacions i possibles millores	

4 Bibliografia

- Catalunya. LLEI 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2020/12/22/17>
- Creación Positiva. (2020). Protocol d'abordatge integral de les violències masclistes cap a les dones i cap als col·lectius LGTBI en el marc del programa català de protecció a defensors i defensores de DH (PCPPDH) https://cooperaciocatalana.gencat.cat/web/content/Documents/20210428-Protocol_PCPPDH.pdf
- Eines per a la prevenció de les violències masclistes amb joves des de l'àmbit local: Una experiència de treball multidisciplinari a la comarca del Maresme. Consell comarcal del Maresme. <https://www.ccmaresme.cat/ARXIUS/2017/Joventut/prevencioviolenciasmaresme.pdf>
- Montse Pineda Lorenzo i Nieves Prado Soto (Creación Positiva). (2020). Protocol per l'abordatge de les violències sexuals a les organitzacions: Guia de prevenció i actuació dels assetjaments, discriminacions i violències sexuals. Lafede.cat. <https://www.lafede.cat/protocolviolencias/wp-content/uploads/2020/09/Guia-Protocol-DEF.pdf>
- Protocol de violència masclista entre l'alumnat. (2019). Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya. https://xtec.gencat.cat/web/content/centres/projeducatiu/convivencia/protocols/violencia_masclista/documents/protocol-violencia-masclista-unificat.pdf
- Protocol per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut a Catalunya - Document marc: Violència en l'àmbit de la parella i familiar. (2009). Generalitat de Catalunya. Departament de Salut. https://salutweb.gencat.cat/web/content/_ambits-actuacio/Linies-dactuacio/Serveis-sanitaris/Altres-models-anteriors-datencio-sanitaria/Abordatge-de-la-violencia-masclista/abordatge.pdf
- Roig, M. Anàlisi dels delictes que poden tenir la consideració de violència masclista en relació amb la previsió de l'article 31.6. Llei 5/2008. <https://www.cicac.cat/wp-content/uploads/2021/06/Analisi-dels-delictes-de-violencia-masclista.pdf>

Annex 1

Glossari

- * **Aïllar:** separar una persona de totes les altres i impedir que aquesta pugui comunicar-se i interactuar lliurement amb les persones del seu entorn.
- * **Bavós:** és una persona que té com a objectiu, en la majoria dels casos, “aconseguir” quelcom sexual amb una dona mitjançant pràctiques desagradables i feixugues que poden ser incòmodes per la dona.
- * **Ciberassetjament:** és l'assetjament que es duu a terme utilitzant la tecnologia.
- * **Consentiment:** és l'enunciat, l'expressió o l'actitud amb què una persona accepta, permet o consent alguna cosa.
- * **Cosificar:** fer ús d'una persona únicament com a un cos, que existeix simplement per a l'ús i el plaer d'altres.
- * **Exhibicionisme:** és la tendència d'ensenyar els teus propis genitals en públic.
- * **Frivolitzar:** és l'acte de restar importància, serietat i profunditat a quelcom.
- * **Imposar:** exigir a la persona agredida fer o acceptar alguna cosa. En aquest protocol considerem que són pràctiques sense consentiment.
- * **Kraal:** és l'equip de monitoratge de l'Agrupament Escolta Arrels.
- * **Lasciu/va:** vol dir que expressa desig sexual de manera desagradable i incòmoda.
- * **Gaslighting:** és el patró d'abús emocional en el qual la persona agredida és manipulada perquè arribi a dubtar de la seva pròpia percepció, judici o memòria.
- * **Mansplaining:** aquesta paraula està composta de “man” (home, en anglès) i “explaining” (explicar, en anglès), i es defineix com “explicar una cosa a algú, especialment un home a una dona, d'una manera considerada com condescendent o paternalista”.
- * **Opció sexual:** conjunt de gustos, i pràctiques sexuals que practica o desitja practicar una persona.
- * **Paternalitzar:** és l'aplicació de formes d'autoritat i protecció pròpies del pare en la família tradicional cap a la persona agredida.
- * **Pràctiques sexuals no segures:** són pràctiques sexuals sense mètodes anticonceptius o sense mètodes protectors de malalties/infeccions de transmissió sexual.
- * **Pressionar:** exercir influència sobre algú per obtenir el seu **consentiment***.
- * **Revictimització:** És el patiment afegit que provoquen institucions o societat en gestionar la violència, per exemple fent repetir el relat, qüestionant-lo o vulnerant la confidencialitat.

Annex 2

Fitxa de recollida de dades

DADES BÀSIQUES DEL CAS	
Número del cas	
Data de rebuda	
Equip del cas	

A. Persona demandant

Omplir només si la persona que denuncia no és la mateixa que pateix la violència.

Nom	
Edat	
Branca (si s'escau)	
Relació amb la persona que pateix la violència	
Relació amb la persona que exerceix la violència	

B. Persona que pateix la violència

Nom	
Edat	
Branca (si s'escau)	
Relació amb la persona que exerceix la violència	
Descripció dels fets	

C. Persona que exerceix la violència

Noms i dos cognoms de la o les persones que se sospita que exerceixen la violència	
Any de naixement	
Branca	
Relació amb la persona qui pateix la violència	
Agreujants	
Descripció dels fets (segons aquesta o aquestes persones)	
Comentaris de la reunió	

D. Mesura de resposta

Violència exercida	
Mesura prevista (segons la taula)	
Mesura amb els agreujants	
Mesura aplicada	

E. Comunicacions

Nº	Data	Resum
1		
2		
3		
4		

F. Possibles derivacions
☐ **Compliance**
Data de derivació:

Annex 3

Eines i consells per les converses

Per parlar amb la persona agredida

Què hem de fer?

Per parlar amb una persona que ha patit una agressió masclista, hem de seguir aquests consells:

- * Fer sentir que la seva seguretat és molt important per a nosaltres i que ens preocupa, i que li donem suport.
- * Ajudar-la a pensar i ordenar les seves idees.
- * Mantenir sempre una actitud autoreflexiva per evitar justificar, minimitzar, normalitzar o tolerar la violència.
- * Crear un ambient d'empatia, respecte, confiança i seguretat.
- * Escoltar activament. Això ho podem afavorir tant amb comunicació verbal (ex. ja veig, umm, uh, sí, d'acord, etc.), com amb comunicació no verbal (ex.

contacte visual, gestos, inclinació del cos, donar la mà si ho vol, etc).

- * Hem de tenir en compte que fet d'explicar un cas de violència masclista genera molta incomoditat, sobretot si és violència sexual.
- * Oferir un espai adequat per parlar. Que sigui un espai públic, però que no hi hagi gent a prop, per evitar que se senti la conversa.

Què hem d'evitar?

- * Restar importància als fets
- * Forçar-la a dir més del que vol (explicar detalls, justificar-se, denunciar públicament o legalment).
- * Criticar-la, per exemple, recriminar no haver denunciat abans.
- * Emetre judicis de valor sobre la seva manera de comportar-se, de sentir, de vestir o de relacionar-se.

- * Menysprear les seves necessitats, sentiments o opinions.

- * Utilitzar expressions que poden fer sentir a la persona agredida culpabilitat, debilitat, inutilitat o vergonya.

- * Fer l'efecte que tot s'arreglarà fàcilment o oferir solucions màgiques.

- * Transmetre la teva pròpia angoixa a la persona afectada.

- * Posar pressa quan està explicant els fets.

Frases específiques per utilitzar en la conversa

- * Et crec / Has tingut molt valor per explicar-me això (intentar evitar que se senti avergonyida o preocupada que no se la cregui o se la culpi).

- * No és la teva culpa / tu no has fet res per merèixer aquesta situació.

- * No estàs sola / em preocupo per tu i estic aquí per escoltar-te i ajudar-te amb el que faci falta.

- * Sento molt que hagi passat això (reconèixer que l'experiència ha afectat la seva vida).

- * Això deu ser molt difícil per tu / estic molt content/a que estiguis compartint

aquesta situació amb mi (valorar que ho estigui comunicant).

Per parlar amb la persona agressora

Estratègies

- * **Estirar el fil:** explorar amb més detall el conflicte. Fer preguntes d'interès i curiositat genuïnes. Preguntar per contradiccions, per buits en el relat...

- * **Acceptar minimitzacions:** "acceptar" inicialment minimitzacions o justificacions, sense afrontar-les directament per evitar una reacció defensiva.

- * **Tenir una postura no jutjadora:** per reduir la vergonya i els temors sobre les conseqüències de revelar la violència. Pot evitar que la persona se senti jutjada.

- * **Llançar preguntes sobre la violència a nivells superiors** del que realment es creu, per facilitar que la persona ho admeti en un nivell inferior (el real).

- * **Reconèixer els sentiments o preocupacions de la persona, però centrar-se en les seves accions i comportaments.**

- * **Desescalar:** si la persona agresora no canvia d'opinió, és més segur acordar no estar d'acord que entrar en debat

Annex 4

Serveis i recursos

A continuació, s'ofereix un llistat de telèfons d'atenció i de diversos recursos que poden ser d'utilitat en cas d'agressió masclista o per accedir a informació sobre qualsevol tema relacionat amb aquest:

Per situacions d'emergència: Són telèfons amb atenció permanent, 24 hores, 365 dies. Gratuïts i confidencials.

* **Línia d'Atenció de l'Institut Català de les Dones (24 h):** Tel. 900 900 120

* **A la resta d'Espanya:** 016

* **Infància Respon:** 116 111 (infància i adolescència)

Serveis de la ciutat de Girona:

* **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)** (C. Joan Reglà, 16 17003 - GIRONA) (Tel. 972 222 478)

Altres entitats:

* **Associació Assistència a Dones Agredides (AADAS)** (tel. 934875760)

Associació que ofereix atenció i assistència jurídica i psicològica a víctimes d'agressions sexuals a escala jurídica i psicològica.

* **Fundació SURT** (tel. 933428380)

Fundació amb Servei Integral a la Violència Masclista: assessorament jurídic social gratuït.

* **TAMAIA.** Viure sense violència. (tel. 934120883)

Associació que dona suport psicològic i jurídic gratuït a dones per sortir de l'engranatge de la violència i la seva recuperació.

* **Connexus** (tel. 932171646)

Associació d'Atenció, Formació i Investigació Psicosocials de Barcelona que dona atenció a homes que han exercit violència sobre les parelles i els infants que l'han patit. Ofereixen serveis d'atenció psicològica finançats, a un preu de cinc euros.

* **El Safareig.** Atenció, prevenció i formació per un abordatge integral de les violències vers les dones.

Annex 5

Marc legal

A continuació es fa un repàs sintètic al marc legal de referència de les polítiques d'igualtat de gènere, començant el recorregut per l'àmbit internacional i la Unió Europea i continuant per Espanya, Catalunya i els governs locals.

Àmbit Internacional i Unió Europea

Situar les polítiques de gènere en l'actualitat requereix una menció d'honor del moviment feminista, sobretot de les dècades d'entre els anys seixanta i setanta, que, sent pioner en la defensa dels drets de les dones, va visibilitzar les discriminacions existents i va aconseguir fixar dins de l'agenda política la igualtat per raó de gènere.

El paper de les nacions unides

En l'àmbit internacional, el paper de les Nacions Unides ha estat fonamental per

situar el principi d'igualtat entre dones i homes en el marc jurídic internacional.

Ja a la Carta de les Nacions Unides del 1945 es prohibeix la discriminació per raó de sexe i s'eleva el principi d'igualtat de gènere a la lluita pels drets humans.

A partir de l'aprovació de la Declaració Universal dels Drets Humans, l'any 1948, per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides, la comunitat internacional adquireix una nova consciència amb relació a la situació mundial de les dones i adopta el compromís de portar a terme conferències mundials periòdiques per elaborar estratègies i plans d'acció. Aquestes conferències han contribuït enormement a situar la igualtat de gènere en el centre de l'agenda política mundial.

Així, l'any **1975** se celebra a Mèxic la **I Conferència Mundial de la Dona** i, quatre anys després, s'aprova la **Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)**. Ratificada per Espanya l'any 1984, és considerada la carta internacional dels drets humans de les dones, amb 30 articles que recullen aquests drets en diversos àmbits socials i estableixen les mesures que han d'adoptar els governs. La II i la III

Conferència Mundial de la Dona (Copenhaguen, 1980, i Nairobi, 1985) van permetre adoptar plans d'acció importants amb mesures en l'àmbit laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal. Però, sens dubte, fou la **IV Conferència Mundial sobre la Dona de Pequín del 1995** la que marcà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del mainstreaming de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació. Així, s'obre una etapa en la qual es convida els governs i la resta d'agents a «integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes per analitzar-ne les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions, mitjançant la integració de la perspectiva de gènere com a mesura estratègica que permet la promoció de la igualtat de gènere» a través de la combinació de mesures i instruments legislatius i accions concretes que es reforcin mútuament. Posteriorment, i amb l'objectiu de dur a terme un seguiment del compliment dels compromisos adquirits a Pequín, s'han celebrat tres conferències més, però ja no han implicat un avenç tan significatiu com el que va representar Pequín, tot i que han permès reafirmar els compromisos contrets l'any 1995.

La legislació europea

Ja a escala europea, les primeres directrius i disposicions jurídiques en favor de la

igualtat de tracte entre les dones i els homes a la Comunitat Europea queden recollides a l'article 114 (antic article 119) del **Tractat de Roma** (1975), que va anunciar el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, com ara el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball o un treball d'igual valor.

Amb l'entrada en vigor del **Tractat d'Amsterdam**, l'1 de maig de 1999, es va avançar en relació amb la igualtat de gènere d'aplicabilitat a tota la Unió Europea, en matèria de la igualtat de tracte entre els treballadors i les treballadores.

El **Consell Europeu de Brussel·les** del 18 de juny de 2004 fa referència a la igualtat de gènere amb la inserció de la prohibició de les discriminacions per raó de sexe i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes als articles 21 i 23 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, que reforcen la posició de la igualtat i la no-discriminació com a dret fonamental, i el reconeixement del foment de la igualtat entre dones i homes entre els objectius de la Unió. L'aplicació del principi d'integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques en la part III (articles III.2 i III.3) significa que els principis d'eliminació de les desigualtats i de foment de la igualtat entre dones i homes cal aplicar-los a totes les polítiques de la Unió Europea.

Des del dret comunitari, l'**Estratègia marc comunitària sobre la igualtat entre homes i dones 2001-2005** va establir un marc d'actuació i unes directrius que tenen

per objectiu contribuir a combatre les desigualtats entre els sexes en la vida econòmica, política, civil i social. Amb un doble plantejament: d'una banda, integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques comunitàries, i, de l'altra, posar en marxa accions específiques en favor de les dones, que continuen essent necessàries per eliminar les desigualtats persistents. Aquest plantejament integrat significa un canvi important respecte a les anteriors actuacions comunitàries, que es basaven en activitats i programes compartimentats. La importància d'aquesta estratègia marc comunitària rau en el fet que recull com a objectiu fonamental introduir la dimensió de la igualtat d'oportunitats en totes les polítiques i accions realitzades en l'àmbit comunitari i en els estats membres, és a dir, incorpora la perspectiva del mainstreaming.

En la Decisió **2001/51/CE del Consell Europeu**, de 20 de desembre de 2000, s'emmarca el **V Programa d'acció comunitària per a la igualtat d'oportunitats 2001-2005**, el qual recolza l'Estratègia Marc Comunitària. Per aquest motiu, dona suport a l'aplicació de projectes transnacionals i la finança, amb accions específiques en favor de la igualtat en el tracte entre els sexes en matèria d'ocupació i de treball que cal dur a terme a la Unió Europea en el marc dels fons estructurals, entre els quals es troben **EQUAL, INTERREG, URBAN i LEADER**.

L'any 2006, la Comissió Europea va crear l'**Institut Europeu de la Igualtat de Gènere**, destinat a convertir-se en una important eina de difusió d'informació, intercanvi de bones pràctiques i desenvolupament d'instruments metodològics per promoure la integració de la igualtat entre les institucions europees i els estats membres.

Les directrius marcades en l'Estratègia marc comunitària (2001-2005) van trobar continuïtat en el **Pla de treball per a la igualtat entre les dones i els homes (2006-2010)**, primer, i en l'**Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes (2010-2015)**, després. Aquesta estratègia se centra especialment en com es pot millorar la situació de les dones en el mercat laboral i en els llocs de presa de decisions. Concretament, fa menció de la independència econòmica de les dones, la igualtat en el salari, la representació de les dones en la presa de decisions, l'erradicació de la violència sexista i l'apoderament de les dones en l'acció exterior.

Espanya, Catalunya i els governos locals

A l'Estat espanyol, les polítiques d'igualtat han viscut un procés d'implementació a tots els nivells de l'Administració. Així, s'han introduït mitjançant diferents models de planificació a l'agenda política per desplegar-se en totes les administracions públiques, tant central com autonòmica i local.

Marc normatiu d'Espanya

Seguidament, es fa un breu recorregut normatiu a l'Estat espanyol, començant per la Constitució del 1978 i finalitzant amb l'aprovació de la primera Llei orgànica, 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

* **Constitució espanyola del 1978:**

Recull com a drets i llibertats fonamentals vinculats al desenvolupament de la igualtat de gènere els següents:

* En el títol I, capítol II, l'**article 14:**

Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol

altra condició o circumstància personal o social.

* En el títol preliminar, l'**article 9.2:**

Correspon als poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives.

* **Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica:**

Regula mesures de protecció per a les dones que pateixen agressions per part de la seva parella i, en general, per a les víctimes de violència en l'àmbit familiar.

* **Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere:**

L'àmbit de la llei inclou tant els aspectes preventius, educatius, socials, assistencials i d'atenció posterior a les víctimes com la normativa civil que incideix en l'àmbit familiar o de convivència (on principalment es produeixen les agressions) i la resposta penal davant d'aquests delictes. Per tant, és la primera llei orgànica de violència de gènere amb un enfocament integral i multidisciplinari.

* **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:**

Sorgeix de la necessitat d'establir accions normatives dirigides a combatre totes les formes de discriminació, directa i indirecta, per raó de sexe i a potenciar la igualtat real entre dones i homes. Com a novetat, cal destacar que aquesta llei reconeix que la igualtat formal no és suficient i posa l'accent en la prevenció de conductes discriminatòries i a fer polítiques actives per garantir el principi d'igualtat.

Marc normatiu de Catalunya

Catalunya ha estat pionera a aplicar el principi de mainstreaming a l'Estat espanyol, quan va aprovar la Llei 4/2001, de 9 d'abril, i va adoptar una llei de transversalització.

Així, en sintonia amb la Conferència de Pequín, el Parlament de Catalunya va aprovar, com a instrument d'aplicació de la integració de la dimensió de gènere, la Llei 4/2001, de 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la qual va ser aprovada amb el vot favorable de tots els grups parlamentaris i publicada al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya el 19 d'abril de 2001.

*** Llei orgànica 6/2006, de reforma de l'Estatut d'Autonomia:**

El nou Estatut regula, a l'article 19, els drets civils i socials, entre els quals hi ha els drets de les dones.

Títol I. Drets, deures i principis rectoris.

*** Article 19. Drets de les dones:**

*** 19.1.** Totes les dones tenen dret a lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació.

*** 19.2.** Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

D'acord amb l'**article 41** de l'Estatut, contingut dins l'apartat de «Principis», reconeix que els poders públics han de garantir la **incorporació de la perspectiva de gènere**.

L'Estatut també incorpora la **paritat** en la composició i el règim electoral del Parlament (article 56).

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

Recull les actuacions que els poders públics catalans han de dur a terme contra la violència masclista i la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que

garanteixin una intervenció integral contra totes les formes d'aquesta violència. A escala conceptual, posa al centre les dones com a subjectes de dret i la consideració de la violència masclista com una greu vulneració dels seus drets humans i llibertats fonamentals, reconeix la importància dels aspectes preventius i subratlla les mesures de **sensibilització***, **prevenció*** i **detecció*** precoç com a principis fonamentals en la seva erradicació.

Des del punt de vista competencial, estableix com a pròpia dels municipis la provisió de serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral de les Violències Masclistes, la seva capacitat de «programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis», «prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral» i «col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions».

*** Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:**

Indica que s'han de «dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals».

*** Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals**

i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia:

Estableix les condicions per garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGTBI), en facilita la participació i la representació en tots els àmbits de la vida social, i promou la supressió d'estereotips que afecten la imatge de les persones LGBTI.

En concret, 2 articles parlen explícitament del rol dels ens locals:

*** Article 1. Objecte:**

1. Aquesta llei té per objecte establir i regular els mitjans i les mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la generalitat i els ens locals tenen competències.
2. Les mesures que estableix aquesta llei per a fer efectiu el dret de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGTBI) a la igualtat i la no-discriminació a què fa referència l'apartat 1 afecten:
 - a. Totes les àrees de la vida social.
 - b. Totes les etapes de la vida.
 - c. Totes les contingències en el decurs de la vida, com ara qualsevol canvi en l'estat civil, la

formació d'una família, la malaltia, la incapacitació, la privació de llibertat o la mort.

* **Article 3. Àmbit d'aplicació i garantia de compliment:**

1. Aquesta llei s'aplica, en l'àmbit territorial de Catalunya, a qualsevol persona, física jurídica, de dret públic o privat, independentment de la situació administrativa o personal en què es trobi, sens perjudici del que estableixen la legislació en matèria d'estrangeria, els tractats internacionals aplicables i l'altra legislació vigent.
2. La Generalitat i els ens locals han de garantir el compliment d'aquesta llei i promoure les condicions per a fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius.

Marc normatiu en l'àmbit local

Les polítiques de gènere en l'àmbit local o municipal han tingut i tenen un pes fonamental en el desplegament d'estratègies i instruments polítics amb impacte real en la ciutadania i, especialment, en la vida i la quotidianitat de les dones. Així, els ajuntaments han actuat com a agents de canvis estructurals del sistema social de gènere. Aquest protagonisme rau en la seva proximitat amb la realitat social, que els permet

conèixer millor que altres administracions les necessitats específiques de la població.

Tot i que a la Constitució espanyola del 1978 s'estableix el marc normatiu de desplegament, les competències de les administracions públiques locals s'articulen a la Llei 7/1985, de bases del règim local, en els articles bàsics que delimiten la capacitat d'actuació dels ajuntaments:

* **Article 25.** El municipi, per a la gestió dels seus interessos en l'àmbit de les seves competències, pot promoure tota classe d'activitats i prestar tots els serveis públics que contribueixin a satisfer les necessitats i les aspiracions de la comunitat veïnal.

* **Article 28.** Els municipis poden dur a terme activitats complementàries de les pròpies o altres administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient.

La **Carta Europea d'Autonomia Local** reconeix aquesta posició dels governs locals (article 4.3) a través del principi de subsidiarietat: «L'exercici de les responsabilitats públiques, de manera general, ha d'incumbir preferentment a les autoritats més properes a la ciutadania». Així, estableix que els governs locals tenen el dret i la capacitat efectiva per ordenar i gestionar tots aquells assumptes públics que incumbeixen directament a la seva

comunitat, amb l'objectiu de dispensar uns serveis de qualitat i beneficiar la ciutadania.

L'impuls que en els darrers anys s'ha dut a terme des de l'Administració Local de les polítiques d'igualtat d'oportunitats ha estat clau per generar una opinió pública favorable i crear polítiques innovadores que donin resposta a les demandes socials cada vegada més diversificades.

