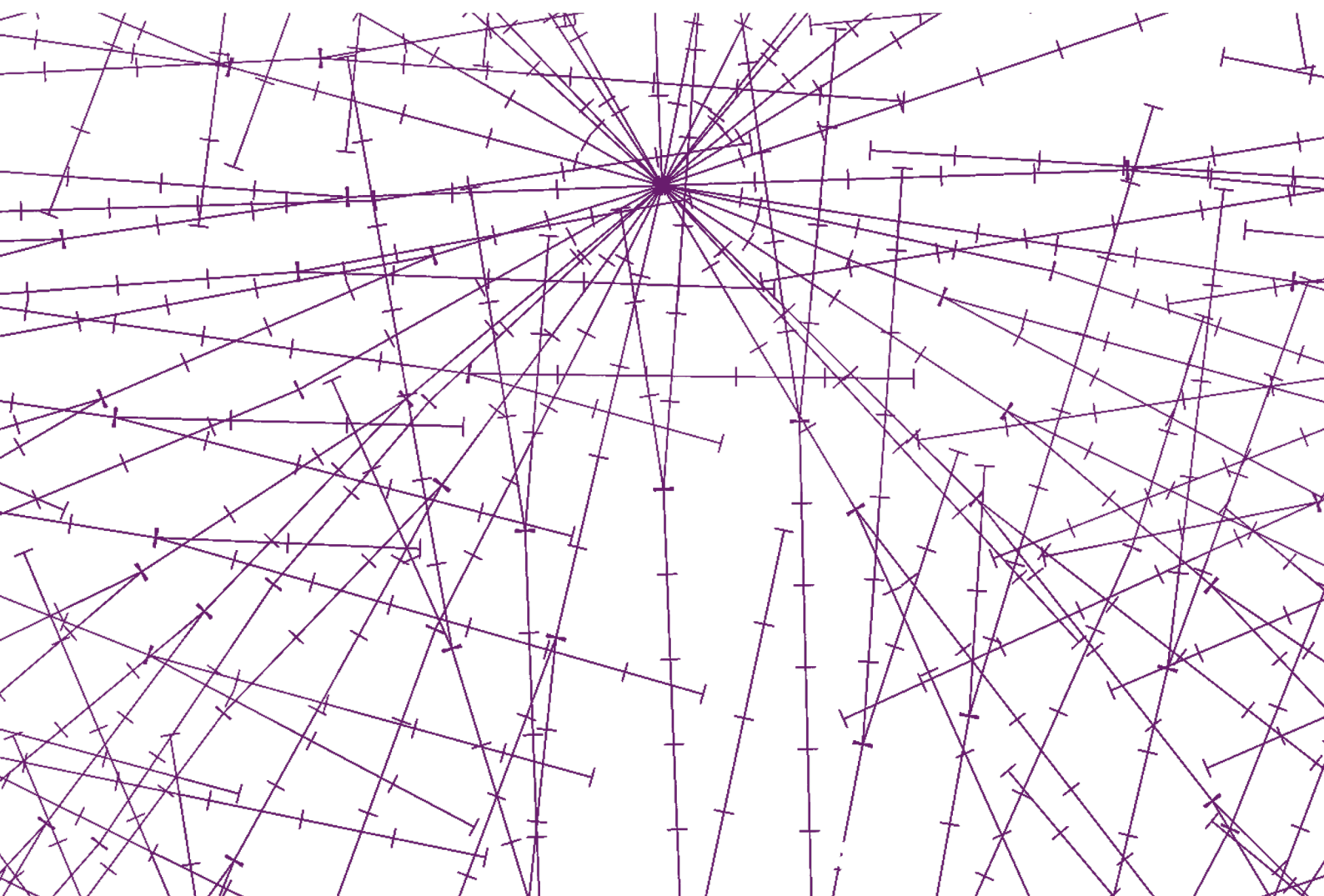
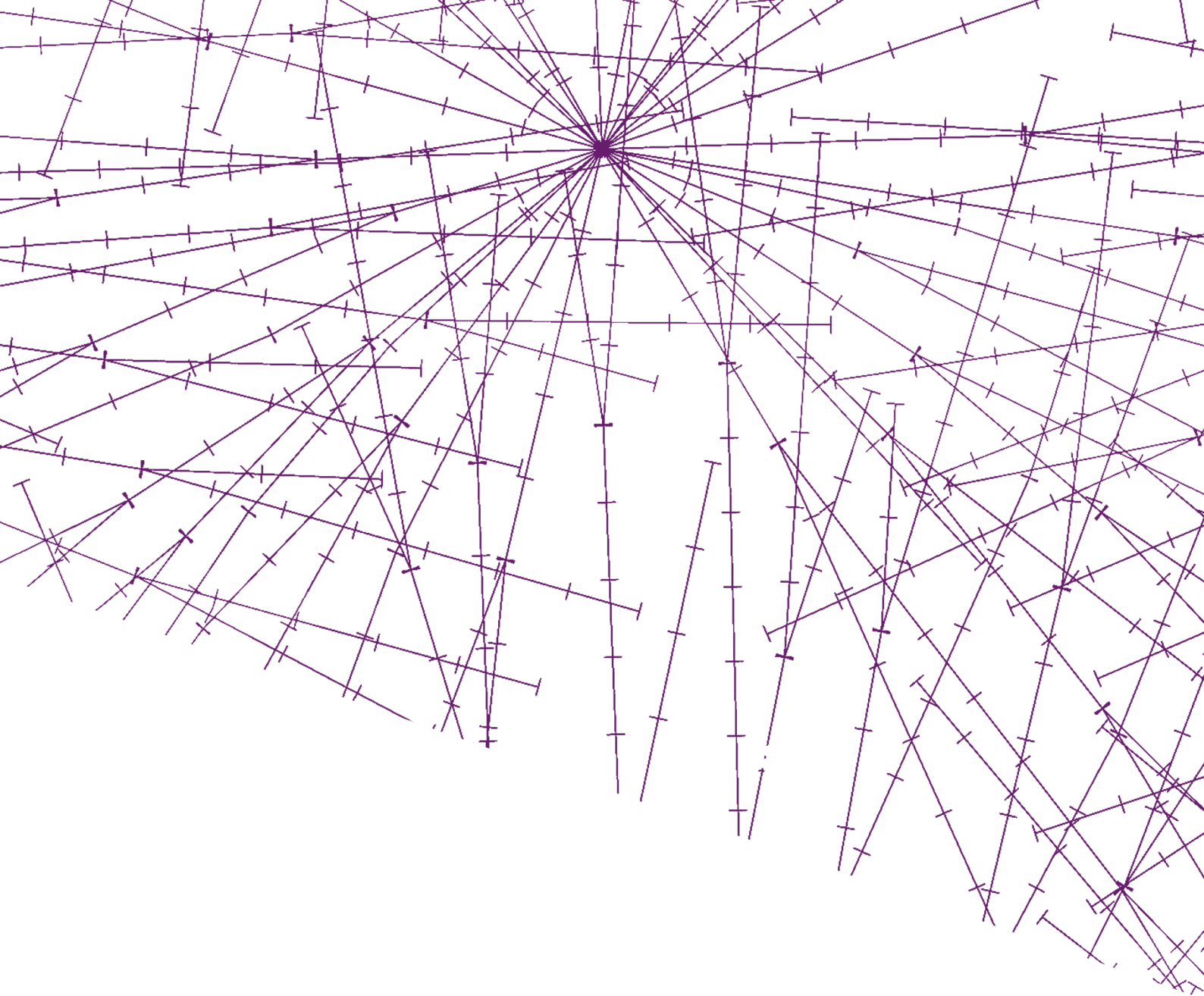




GUIA D'ACTUACIÓ DAVANT DEL SEXISME I LES VIOLÈNCIES DE GÈNERE ALS COL·LECTIUS DE LA UAB










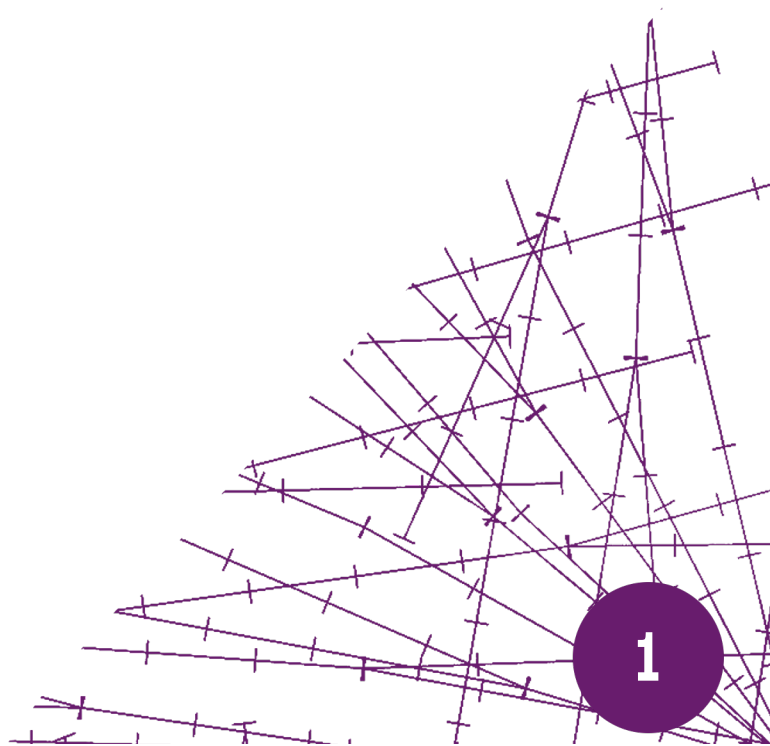
Guia d'actuació davant del sexisme i les violències de gènere als col·lectius de la UAB. Aquest document està subjecte a una llicència Creative Commons.



© D'aquesta edició:
2018, Observatori per a la Igualtat de la UAB,
Universitat Autònoma de Barcelona
1ª edició: Barcelona, maig de 2018
Text original: Marta Bolinches
Adaptació: Laura Duarte i Berta Cervantes
Disseny i Maquetació: Andrea Ruedas

GUIA DE CONTINGUT

| | | |
|---|--|-----------|
|  | PRESENTACIÓ | 2 |
|  | PAUTES DE PREVENCIÓ | 6 |
|  | PAUTES D'ACTUACIÓ | 9 |
|  | ANNEX 1 FITXA DE RECOLLIDA DE DADES | 19 |
|  | ANNEX 2 COM IDENTIFICAR CASOS DE VIOLÈNCIA | 21 |



PRESENTACIÓ

Aquesta guia pretén dotar d'eines formatives i pautes concretes els **col·lectius inscrits al teixit associatiu de la UAB** per prevenir i actuar davant casos de sexisme i violències de gènere que es puguin donar en el transcurs de la seva activitat. Els col·lectius juguen un doble paper:

- Com a part de la societat **reprodueixen estructures** i pràctiques sexistes.
- A la vegada són **agents transformadors** i de canvi.

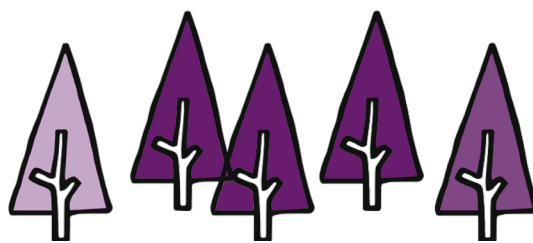
Donada la rellevància del seu paper, **és essencial que els col·lectius aprovin i adoptin aquesta Guia**, que promoguin condicions organitzatives i de treball que evitin qualsevol situació de discriminació per raó de gènere, i que apliquin la perspectiva de gènere en tots els projectes que duen a terme.

ALGUNES DEFINICIONS

Entenem per **perspectiva de gènere** la capacitat d'aproximar-se críticament a qualsevol fenomen de la vida per tal de desvetllar, visibilitzar, analitzar o afrontar les desigualtats entre dones i homes.

Parlem de les **violències de gènere** per a referir-nos a tots els tipus de violències que s'exerceixen com a manifestació de la discriminació, la desigualtat i les relacions de poder del sistema sexe-gènere heteropatriarcal.

La violència té múltiples expressions i manifestacions, com a resultat del seu caràcter universal i la seva capacitat adaptativa al pas del temps i els contextos. Les manifestacions més subtils sovint estan tan **naturalitzades i invisibilitzades** que costa detectar-les com a violències de forma automàtica.



IDENTIFICACIÓ DE LES VIOLÈNCIES DE GÈNERE ALS COL·LECTIUS

Per tal de poder detectar que algú del col·lectiu està patint una situació de violència de gènere, ja sigui masculista o bé per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, es necessita tenir clar **què són les violències de gènere i quins tipus i manifestacions poden adoptar**, tenint en compte la manca de reconeixement social de les conductes més subtils.

S'ha de tenir en consideració que la detecció d'una situació de violència pot tenir diverses fonts: la persona que l'ha patida, el seu entorn o el mateix col·lectiu. És fonamental aprendre a detectar la violència perquè la manera com se'ns comunicarà no sempre serà explícita o directa, a vegades serà per senyals o omissions de respostes, i no pas per una comunicació convençuda i directa del tipus "estic patint violència".

Els casos concrets i fets puntuals de violències i comentaris discriminatoris tenen una **afectació directa i col·lectiva a tota l'entitat**, ja que amb el precedent i amb l'exemple es reforça l'imaginari sexista del col·lectiu, l'estereotip, la desigualtat i la submissió.



TIPUS DE VIOLÈNCIES

Violència implícita

SIMBÒLICA

Legitimació d'una jerarquia a través de la naturalització de la dominació masculina.

Exemple: Legitimar només les famílies i les sexualitats heterosexuales, referint-se a allò que és "normal" o "correcte".

ESTRUCTURAL

Barreres i obstacles de l'organització de la societat, que limiten els drets de les persones.

Exemple: Reproduir la divisió sexual del treball fent que les dones s'encarreguin de recollir, de fer les fotocòpies, de prendre acta, etc.

INSTITUCIONAL

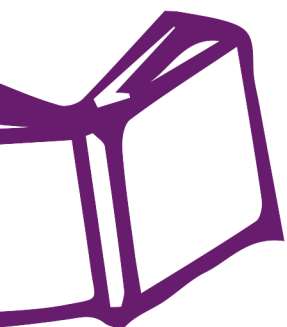
Derivada de l'acció o omissió de l'administració o el col·lectiu en les seves polítiques, normatives i distribució de recursos.

Exemple: Que s'utilitzi un llenguatge sexista o no inclusiu.

CULTURAL

Submissions i coaccions basades en la imposició d'estereotips de gènere, creences, valors i expectatives.

Exemple: Organitzar xerrades, tallers o debats sense convidar-hi cap dona.



Violència explícita



FÍSICA

Agressió física a un company o companya.

Exemple: *Empentar o agafar del braç.*

PSICOLÒGICA

Conducta que produeix una desvaloració o patiment.

Exemple: *Dirigir-se a una persona trans amb el gènere que li van assignar al néixer en comptes del seu gènere sentit.*

ECONÒMICA

Privació intencionada i no justificada de recursos econòmics.

Exemple: *Que una dona demani una partida pressupostària per a fer un taller i se li denegui per no considerar-ho important.*

AMBIENTAL

Destrucció d'objectes personals o alteració de l'espai vital de la persona.

Exemple: *Modificar, desordenar, amagar o destruir elements i objectes de l'espai de treball, reunions i confort d'una persona dins l'entitat.*

SOCIAL

Minvar la vida social de la persona, les seves relacions socials (amistats i familiars), deixant-la aïllada i sense suports.

Exemple: *Iniciar i potenciar rumorologia o crítiques sobre la persona perquè la gent se n'allunyi.*



SEXUAL

Acte de naturalesa sexual no consentit per mitjà de violència, intimidació, prevalença o manipulació emocional.

Exemple: *Comentaris i preguntes discriminatòries sobre la sexualitat de les noies bisexuals, o lesbianes com: "Però vosaltres com folleu?"*

PAUTES DE PREVENCIÓ

COM APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE AL COL·LECTIU

Aplicar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la participació significa **tenir en compte sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats de les dones i els homes**, ja que les implicacions de gènere poden suposar un obstacle en la participació d'uns i altres en termes d'igualtat dins el col·lectiu. Cal prendre com a punt de partida que, en funció del gènere i identitat sexual de cadascú, la realitat canvia, no és la mateixa per tothom. Aquest enfocament ens portarà a **identificar les desigualtats i violències**, i ens permetrà replantejar les prioritats, accions i projectes del col·lectiu.



La perspectiva de gènere s'ha d'aplicar transversalment, integrant-la a tots els àmbits del col·lectiu, a qualsevol acció que es planifiqui, en totes les àrees i nivells.

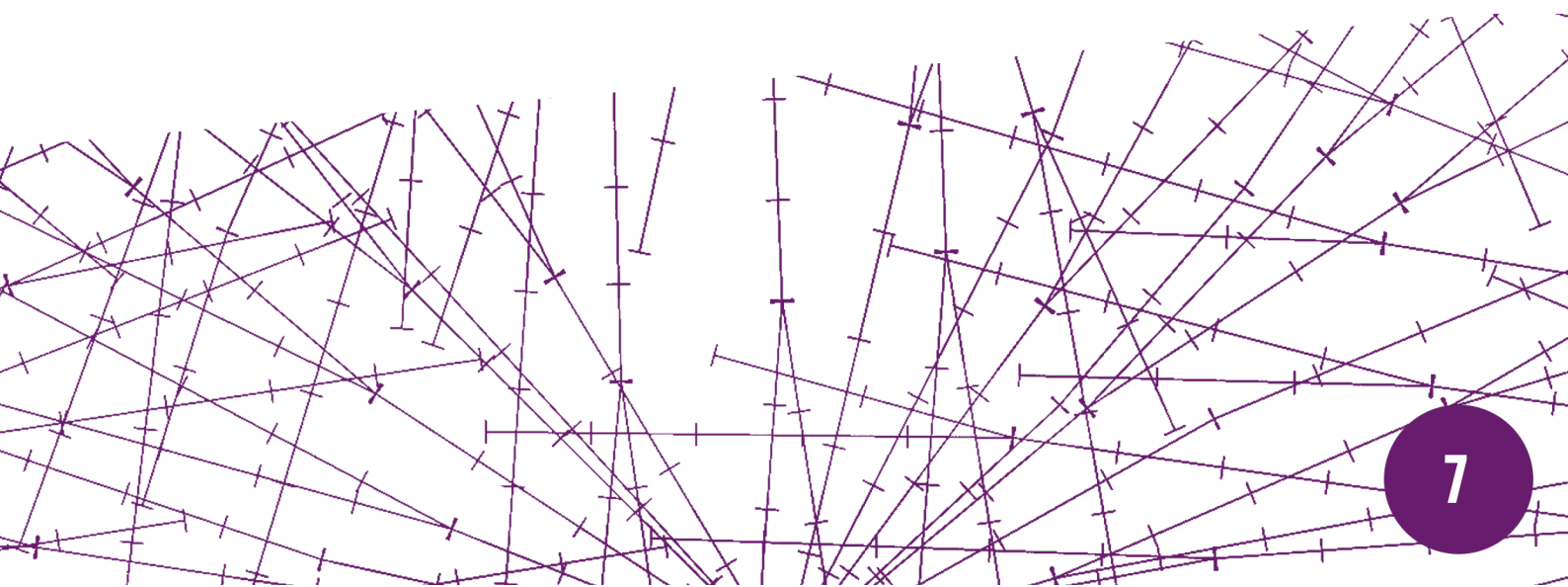
A QUINS NIVELLS S'HA D'APLICAR?



NIVELL CULTURAL: Sistema de **creences i valors** de les persones del col·lectiu que en determinen les convencions i regles no escrites, així com els símbols que s'hi utilitzen.

NIVELL ESTRUCTURAL-PROCEDIMENTAL: Determina on se situen els homes, les dones i les persones LGTBI+ en l'**estructura organitzativa i de poder**, i quins tipus de treballs i tasques se'ls assigna o realitzen, ja sigui en les activitats diàries o en les responsabilitats més institucionals.

NIVELL ESTRATÈGIC-POLÍTIC: Els objectius o la visió global del col·lectiu, el **compromís que es té en relació a la igualtat de gènere** i la no discriminació i la imatge externa i discurs que es transmet.



ANÀLISI I MESURES

Nivells d'anàlisi i aplicació

Dimensions

Eines per l'autoanàlisi i algunes mesures

NIVELL CULTURAL

Aspectes generals del col·lectiu

Analitzar quin és la **cultura interna**, quin és el sistema de **creences i valors** que hi ha establert i com afecta les relacions de gènere que s'hi donen.

Assegurar que hi ha persones al col·lectiu que tenen formació en gènere i eines per tal de poder analitzar si el col·lectiu està aplicant la perspectiva de gènere de manera transversal i global.

La sexualitat

Evitar normalitzar la heterosexualitat obligatòria i incloure discursos que tinguin en compte la diversitat sexual i afectiva, així com revisar **les connotacions sexuals que s'amaguen en les activitats**.

NIVELL ESTRUCTURAL PROCEDIMENTAL

Organització interna

Repartiment equilibrat de les tasques i assegurar la coresponsabilitat en les **tasques de cura**.

Òrgans de decisió

Eliminar les barreres internes, culturals o no, directes o indirectes, per a la incorporació de dones i persones LGTBI+ en **els llocs de decisió del col·lectiu** (o homes amb un tipus de masculinitat menys normativa, és a dir, homes que no reproduïxen els estereotips de la masculinitat hegemònica).

Establir mecanismes perquè els espais de decisió siguin paritaris en els **estatuts del col·lectiu**, si n'hi ha, o bé en les normatives internes.

Treballar l'apoderament de les dones i persones LGTBI+ del col·lectiu a partir de formacions.

Participació

Establir mecanismes per tal que la participació en els espais plenaris sigui el més igualitària possible.

Establir mecanismes per a garantir la participació de les dones i les persones LGTBI+ de l'entitat en la planificació de l'agenda i en l'organització general del curs acadèmic i activitats del col·lectiu.

Comunicació

Vetllar perquè la comunicació del col·lectiu (interna o externa, oral o escrita, incloent-hi les imatges i continguts) transmeti valors d'igualtat entre totes les persones, realitzant imatges gràfiques i difonent **continguts no sexistes i inclusius**.

NIVELL ESTRATÈGIC POLÍTIC

Política interna i externa en matèria de gènere i igualtat

Assumir el compromís amb la igualtat de gènere i l'eradicació del sexisme a la UAB a partir del treball que es realitza tant internament com externa.

Disposar d'**espais que treballin en pro de la igualtat** de gènere i per l'eradicació del sexisme i que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Disposar de mesures per prevenir i actuar davant **l'assetjament o la violència de gènere**.



PAUTES D'ACTUACIÓ

DAVANT LES VIOLÈNCIES SEXISTES I DE GÈNERE

En aquest apartat es troben els elements i les eines per tal d'**abordar les possibles violències masclistes** i discriminatòries per raó de gènere que es puguin donar en el si dels col·lectius.

Per poder donar resposta a les queixes o comunicacions per part d'algun membre del col·lectiu és necessari disposar d'una **persona de referència**, d'un **procediment** a seguir i de les respostes o **actuacions** que es duran a terme segons el tipus de violència exercida.



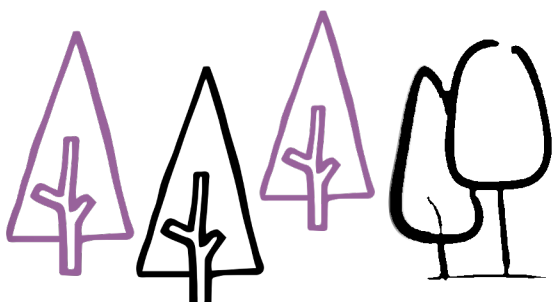
PERSONES DE REFERÈNCIA

És important que hi hagi entre **dues i cinc persones de referència a qui es pugui acudir** en cas de detectar o viure una situació de violència per raó de gènere. Tothom del col·lectiu ha de saber qui són aquestes persones i des del col·lectiu s'ha de vetllar perquè siguin conegudes, accessibles i transmetin confiança. És important que aquestes persones siguin sensibles amb la temàtica i rebin la **formació per part de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB** per a l'aplicació i aprovació d'aquesta Guia. És bàsic que, d'entre les tres persones de referència hi hagi com a mínim una dona i un home.



A part de les persones de referència, el col·lectiu haurà de disposar també d'una **bústia d'entrada de les demandes** (via e-mail, per exemple) on poder-s'hi dirigir de forma anònima; la premissa a seguir en tot moment serà la de facilitar la comunicació i **garantir la confidencialitat** i el tracte respectuós de la informació.

Tot i que un primer contacte presencial és recomanable, potser no sempre és el més fàcil per a la persona que vol comunicar aquesta situació, o potser el dia a dia del col·lectiu no facilita espais íntims i discrets. És per això que cal que hi hagi l'opció de poder comunicar i canalitzar de manera privada i confidencial aquestes demandes i proposar igualment sempre una trobada presencial, **respectant les possibles resistències i els tempos de cada persona**.



PRIMERA RESPOSTA DAVANT LA COMUNICACIÓ D'UNA SITUACIÓ



1. Escoltar la persona que ens ho comunica activament sense forçar-la a explicar el que no vol.
2. Ser conscients que **no hem de dir-li què ha de fer ni qüestionar el que ens està explicant** ni és la nostra responsabilitat decidir si la situació és, per exemple, constitutiva d'assetjament o delicte.
3. Oferir-li **màxima confidencialitat i discreció** en relació a la informació tractada.
4. Oferir la possibilitat de parlar amb una altra persona de referència
5. Si la persona afectada ens ho ha comunicat via correu electrònic, **oferir-li de trobar-nos de manera privada i confidencial**.
6. Informar a la persona que fa la demanda en tot moment de quins seran els **passos que faran les persones de referència**. En el cas que no sigui la persona afectada qui s'ha posat en contacte amb les persones de referència, caldrà informar-la de la comunicació que hem rebut i dels passos que es consideren oportuns de seguir.
7. Internament, no s'ha de prendre cap decisió ni fer cap pas sense haver informat i tenir el **consentiment de la persona afectada**. En cas que aquesta no vulgui emprendre cap tipus d'acció, caldrà respectar la seva voluntat.

8. En funció del cas, hem d'informar dels **canals d'atenció o denúncia** (serveis propis de la universitat, serveis especialitzats, serveis sanitaris, serveis policials i judicials o altres) més enllà del circuit intern que es pugui fer com a col·lectiu.

9. Comentar-li a la persona que en cas que en un futur vulgui acudir a instàncies policials o judicials per a interposar una denúncia és important que **conservi les possibles proves** (e-mails, fotos de les lesions on se la identifiqui, missatges, cartes, historial de trucades, ...) i, en el cas que la violència sigui de tipus sexual, seria convenient que acudís a un servei mèdic abans de netejar-se o canviar-se de roba.

10. En els casos que no calgui una actuació d'urgència, i abans de començar a desenvolupar les possibles respostes d'actuació, cal **parlar amb la persona presumptament agressora** per tenir la seva versió dels fets. Les persones referents es reuniran amb ella i, com en el cas de la persona que denuncia la situació, es vetllarà perquè hi hagi una dona i un home però es tindrà en compte la seva demanda si comunica que prefereix una persona en concret. Aquest espai servirà per detectar si hi ha algun indicatiu que assenyali que alguna de les versions no és fidel a la realitat, per valorar el grau de col·laboració i reconeixement del possible comportament abusiu, i així també poder tenir més elements a l'hora d'adequar la millor resposta d'actuació. És important remarcar en aquest apartat que **la intenció d'aquest punt no és qüestionar la versió de la presumpta víctima**, sinó tenir una visió més àmplia dels fets i de l'autoconsciència de la persona presumptament agressora en aquest àmbit, veure la predisposició que té per iniciar un procés de transformació i tenir més elements al voltant de la seva actitud i percepció.

11. Omplir la **fitxa de recollida de dades** per valorar i coordinar quines actuacions i derivacions es faran per tal d'abordar la situació. La persona encarregada d'omplir la fitxa haurà de vetllar perquè durant tot el procés de recollida d'informació, la persona que ha comunicat la situació no se senti violentada a l'hora de respondre i donar tota la informació que les persones de referència necessiten per tal de poder actuar adequadament (i que la persona afectada no se senti tampoc violentada). **Recordeu que la informació que figuri a la fitxa ha de ser anònima.** A més a més, es podrà anotar tota la informació addicional que es consideri necessària procurant tractar la informació amb cura i que el tipus d'anotacions que s'hi facin no acabin essent cap judici de valor.



RECORDEU!

Durant tot el procés és cabdal tenir en compte la importància de tenir **registre de tots els passos i contactes** que es vagin tenint en relació a cada cas.

VALORACIÓ DE LA SITUACIÓ

Un cop rebuda la queixa, cal valorar bé de quina manera s'aborda. Existeixen diverses vies d'actuació que es poden aplicar segons les característiques de cada cas.

Si es tracta d'una situació d'urgència

Quan hi ha una **agressió física o sexual** i la persona requereix atenció sanitària, o bé la persona té un atac d'ansietat o es troba en estat de shock:

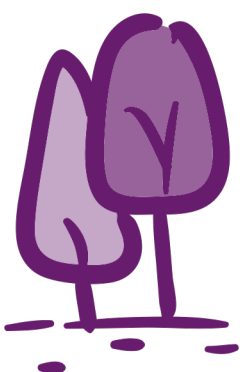
⇒ **Immediata derivació als serveis especialitzats.**

RECORDEU!

Si la persona afectada vol acudir a instàncies policials o judicials per a interposar una denúncia **és important que conservi les possibles proves**. Si la violència és de tipus sexual seria convenient que acudís a un servei mèdic abans de netejar-se o canviar-se.

Si es tracta d'una situació que no requereix immediatesa

No vol dir que no sigui important, sinó que és una situació que es pot resoldre amb els **recursos propis del col·lectiu** (tot i que es podrà complementar amb d'altres recursos externs). En aquest cas es facilitarà a la persona tota la informació i accés als recursos que pugui tenir al seu abast.



RECURSOS UAB

Observatori per a la Igualtat de la UAB
(93 581 29 29 - observatori.igualtat@uab.cat)

Psicogènere
(93 581 29 01 - psicologia.perspectiva.genere@uab.cat)

Servei Assistencial de Salut
(93 581 18 00)

ACTUACIONS DEL COL·LECTIU

Algunes consideracions prèvies

En els processos d'intervenció en casos de violències de gènere tan important és poder acompanyar, informar i assessorar la persona que pateix la violència, com **intervenir, interactuar i frenar l'actitud de la persona o persones que exerceixen l'agressió**. Sense aquestes dues premisses i vies d'actuació la transformació dins el col·lectiu i l'eliminació d'aquest tipus de comportaments serà impossible.

En tot moment s'informarà a les persones implicades de quines **propostes d'accions** es duran a terme des del col·lectiu per tal d'acabar amb la situació i se li oferirà a la persona afectada un acompanyament periòdic en tot el procés. En cas que hi hagi una derivació a recursos externs, també caldrà la coordinació del col·lectiu amb els serveis amb els que aquesta persona hagi de tenir contacte. En totes les situacions, la persona afectada podrà escollir què fer i com vol actuar.

Depenent de quin tipus de violència s'exerceixi, és important ser conscients que a part de responsabilitzar-ne la persona que l'ha exercit, cal analitzar els **elements que han permès que es produís** i l'entorn que ho ha tolerat o prèviament ha normalitzat determinats comportaments.

També cal diferenciar la situació en què la violència s'estigui produint dins el col·lectiu o bé que alguna de les persones membres l'estigui o bé patint o bé exercint en altres espais.



RESPOSTES INTERNES

| EXEMPLES D'AGRESSIONS SEXISTES | DESCRIPCIÓ DE L'ACTUACIÓ | RESPOSTA |
|---|---|---|
| <p>Mirades obscenes per exemple als pits d'una dona o tracte despectiu.</p> <p>Comentaris i preguntes discriminatòries sobre la sexualitat de les noies bisexuals, o lesbianes, com: "Però vosaltres com folleu?"</p> <p>Comentaris masclistes directes cap a una noia com "Calladeta estàs més guapa", "Es creu que amb aquestes tetes pot fer el que vulgui", "I tu què sabràs?" o comentaris criticant la feminitat o la "ploma" d'alguns homes.</p> <p>Dirigir-se a una persona trans amb el gènere que li van assignar en néixer en comptes del seu gènere sentit.</p> <p>Iniciar i potenciar rumorologia o crítiques sobre la persona perquè la gent se n'allunyi.</p> <p>Fer el buit: "Tu no cal que vinguis a la reunió de pressupostos".</p> <p>Control i qüestionament sobre el tipus de roba o vestimenta de les noies "No vas massa escotada per aquesta reunió" "On vas així vestida".</p> | <p>Conversa d'avís</p> <p>Es farà notar a la persona la gravetat dels seus actes i les conseqüències que podrien arribar a tenir. Se li proposarà un canvi d'actitud, i se li requerirà el compromís de no tornar a reincidir en aquest tipus de comportament.</p> | <p>A</p>  |
| <p>Refrecs o tocaments indirectes de forma sexual, per exemple tocar el cul quan passa a prop.</p> <p>Humiliar, vexar, sotmetre, insultar, amenaçar, aïllar o qualsevol altra limitació considerable del seu àmbit de llibertat.</p> <p>Coacció per tal que la persona no participi en segons quins espais, activitats o reunions.</p> <p>Modificar, desordenar, amagar o destruir elements i objectes de l'espai de treball, reunions i confort d'una persona dins l'entitat: esborrar documents del PC, amagar material de consulta, etc.</p> | <p>Conversa contundent i retirada de privilegi</p> <p>Se li farà notar l'alta gravetat dels seus fets i les conseqüències que podrien arribar a tenir. El fet es posarà en coneixement dels òrgans directius o de responsabilitat del col·lectiu, que iniciaran un període de vigilància de la seva conducta. A més a més, la persona agressora no podrà participar simultàniament de cap espai ni activitat dins el col·lectiu on participi la persona que ha patit l'agressió (tampoc dels espais virtuals o canals de comunicació). Si la persona agressora exerceix alguna responsabilitat o comandament dins l'entitat serà relegat o relegada de les seves funcions durant un any i, passat aquest termini en observació, seran les persones responsables de fer aquest seguiment qui decidiran si aquesta persona pot tornar a recuperar les seves responsabilitats.</p> | <p>B</p> |

Humiliar, vexar, sotmetre, insultar, amenaçar, aïllar o qualsevol altra limitació considerable del seu àmbit de llibertat.

Coacció per tal que la persona no participi a segons quins espais, activitats o reunions.

Modificar, desordenar, amagar o destruir elements i objectes de l'espai de treball, reunions i confort d'una persona dins l'entitat: esborrar documents del PC, amagar material de consulta, etc.

simultàniament de cap espai ni activitat dins el col·lectiu del qual participi la persona que ha patit l'agressió (tampoc dels espais virtuals o canals de comunicació). Si la persona agressora exerceix alguna responsabilitat o comandament dins l'entitat serà **relegat o relegada de les seves funcions durant un any** i, passat aquest termini en observació, seran les persones responsables de fer aquest seguiment qui decidiran si aquesta persona pot tornar a recuperar les seves responsabilitats.

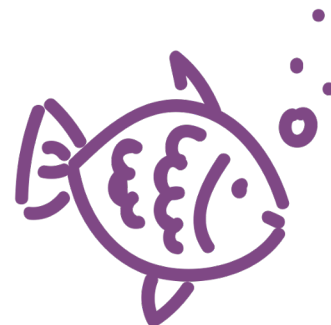
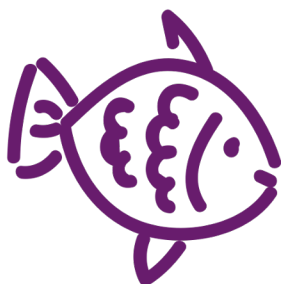
Agressió física a una companya.

Violació.

Expulsió definitiva

A més a més, es recomanarà a aquesta persona posar-se en contacte amb els serveis específics i especialitzats en el tractament de persones agressores.

C



RECORDA!

Paral·lelament a la intervenció i respostes realitzades pel col·lectiu, si la persona afectada hi està d'acord, es podrà activar el **Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona** presentant una sol·licitud d'activació del mateix a qualsevol dels punts de Registre de la UAB.

RESUM DEL PROCÉS



CIRCUIT INTERN

Independentment de qui comuniqui el cas (la presumpta víctima, el seu entorn o si ho detecten les persones de referència)

QUÈ FEM?

- 1r. Acollida per part de les persones de referència
- 2n. Conversa amb la presumpta víctima
- 3r. Valoració per part de les persones de referència

ÉS URGENT?

SÍ:

- Recórrer als recursos especialitzats de la UAB
- Valoració de les persones de referència i decisió d'intervenció: A/B/C*
- Conversa amb l'agressor i comunicació de la intervenció: A/B/C*
- Seguiment del cas

NO:

- Conversa amb el presumpte agressor i acompanyament de la presumpta víctima
- Valoració de les persones de referència i decisió d'intervenció: A/B/C*
- Conversa amb l'agressor i comunicació de la intervenció: A/B/C*
- Seguiment del cas

(*) A. Conversa d'avís; B. Conversa contundent i retirada de privilegi; C. Expulsió definitiva.
(Aquest circuit intern parteix del Protocol d'actuació en casos de violències masclistes en les entitats juvenils. Consell de la Joventut de Barcelona. Elaborat per: Projecte Ella. 2016)



ANNEX 1. FITXA DE RECOLLIDA DE DADES

DATA:

RESPONSABLE:

Persona que omplirà la fitxa.

DEMANDANT:

Només omplir si la persona que fa la demanda no és la mateixa que la presumptament afectada.

Nom de la persona que fa la demanda:

Gènere:

És major o menor d'edat?

Quant fa que participa al col·lectiu?

Té alguna responsabilitat/visibilitat?

Tipus de demanda:

- Informació
- Assessorament
- Intervenció
- Suport psicològic
- Acompanyament

QUI PATEIX LA VIOLÈNCIA?

Nom de la persona que pateix la violència:

És major o menor d'edat?

Quant fa que participa al col·lectiu?

Té alguna responsabilitat/visibilitat?

Quina relació/vinculació té amb la persona que exerceix la violència?

Tipus de violència:

- Física
- Psicològica
- Sexual
- Econòmica
- Ambiental
- Social

Hi ha algú més que conegui la seva situació?

Hi ha algú del col·lectiu que conegui la seva situació?

Amb quins suports pot comptar?

Quant fa que es produeix aquesta situació?

DESCRIPCIÓ DELS FETS

Nombre d'agressions, dates aproximades, persones que hi eren presents...

Creus que hi ha altres persones de l'organització que han patit situacions similars?

QUI EXERCEIX LA VIOLÈNCIA?

Nom de la persona o persones de les quals sospitem que exerceixen violència:

És/són majors o menors d'edat?

Quant fa que participa/en al col·lectiu?

Té/tenen alguna responsabilitat/visibilitat?

POSSIBLES DERIVACIONS DE LA DEMANDA

Observatori per a la Igualtat de la UAB, Centre Joan Rivière en psicologia i gènere, Servei Assistencial de Salut o a altres recursos externs.

ANNEX 2. COM IDENTIFICAR CASOS DE VIOLÈNCIES

A continuació us proposem aquestes preguntes per tal d'identificar possibles desigualtats, discriminacions i/o violències que es poden estar donant en el dia a dia del col·lectiu, i fer una aproximació inicial sobre els punts forts i els reptes de futur que teniu en matèria d'igualtat.

Per tal d'identificar possibles desigualtats, discriminacions i/o violències

La igualtat de gènere forma part dels objectius del col·lectiu? En quina mesura?

Hem reflexionat sobre si al col·lectiu hi ha violències de gènere?

Quants homes, dones i persones LGTBI+ formem el col·lectiu? Quin paper i lloc ocupen en concret les dones i les persones LGTBI+?

Quins tipus de responsabilitats assumeixen?

Les expressions sexistes, LGTBIfòbiques i els micromasclismes en espais formals o informals, tenen alguna sanció o s'expressen lliurement?

La imatge del col·lectiu (tan l'externa com la interna) transmet valors d'igualtat i no discriminació?

Les persones membres del col·lectiu estan sensibilitzades en la igualtat de gènere?

Hi ha mesures per fomentar la participació i la presa de responsabilitat de les dones?

Hi ha cap bona pràctica en matèria d'igualtat de gènere que hagi desenvolupat o desenvolupi el col·lectiu?

Per detectar situacions de violència

Per detectar si es produeixen situacions de violència i/o desigualtat al col·lectiu suggerim aquestes preguntes:

En ambients informals i distesos és habitual sentir comentaris sexistes, per exemple, sobre el cos de les dones o la feminitat?

Són recurrents acudits homòfobs o masclistes, que degraden les dones o les persones LGTBI?

S'utilitzen expressions col·loquials que manifesten un menyspreu o desvaloració de tot allò associat a les dones o al col·lectiu LGTBI com: "a fregar", "no siguis puta", "ets un marica" "que et donin pel cul", "em cago en la puta", "ets un nenaza", ..

Hi ha algú que faci observacions humiliants sobre el cos de les dones o la sexualitat de persones LGTBI?

Hi ha actituds paternalistes i infantilitzadores vers les dones?

S'interromp més fàcilment les dones quan intervenen en una assemblea o reunió?

Les dones s'encarreguen de la neteja o de la intenció en els espais o activitats comunes?

S'hipersexualitza les dones lesbianes o bisexuals fent-los brometes i preguntes sobre la seva sexualitat?

Aquestes actituds, per molt que puntualment algú les pugui entendre o interpretar com una broma, són senyals de comportaments discriminatoris que poden acabar desembocant en violència i que, quan es normalitzen, incrementen l'índex de tolerància vers les discriminacions dins el col·lectiu.