

Aquest Pla d'igualtat i aquest Protocol de prevenció, detecció i actuació enfront l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere és el resultat de la formació per a les entitats del municipi que s'ha organitzat des de la Regidoria d'Igualtat i Feminismes de l'Ajuntament de Valls gràcies als fons rebuts a través de la subvenció IFE/3431/2023 de la Generalitat de Catalunya per a finançar accions per a la prevenció de les violències masclistes.

Pla d'Igualtat de la Fundació Unió Anelles de la Flama (UAF) i Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó del sexe/gènere i assetjament o violència contra les persones LGTBI de l'entitat Unió Anelles de la Flama

Aquest Pla ha estat aprovat el dia 4 de setembre del 2024 per la junta directiva i té una vigència de 4 anys

Contingut

COMPROMÍS DE LA FUNDACIÓ UNIÓ ANELLES DE LA FLAMA (UAF) AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE INTERSECCIONAL.....	3
MARC NORMATIU.....	4
QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?.....	4
METODOLOGIA.....	5
PRIMERA PART. DIAGNOSI DE GÈNERE.....	7
Diagnosi de gènere de la cultura i de l'organització interna de l'entitat.....	7
Diagnosi de gènere dels projectes que l'entitat realitza.....	20
Principals conclusions de la diagnosi:.....	22
SEGONA PART. PLA D'ACCIÓ.....	25
Objectius i prioritats.....	25
PLA D'ACCIÓ: ACCIONS A REALITZAR DINS DE CADA EIX.....	26
Accions eix 1: Cultura institucional.....	26
Accions eix 2: Disseny de projectes.....	26
Accions eix 3: Comunicació.....	26
Accions eix 4: Prevenció assetjament i violència masclista i lgtbifòbica.....	26
Pla d'acció: desenvolupament de les accions a realitzar dins de cada eix.....	26
<i>Eix 1: Cultura institucional.....</i>	<i>26</i>
<i>Eix 2: Disseny de projectes.....</i>	<i>30</i>
<i>Eix 3: comunicació.....</i>	<i>31</i>
<i>Eix 4: prevenció assetjament i violència masclista i lgtbifòbica.....</i>	<i>32</i>
SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.....	37
Model de l'Informe anual de seguiment.....	37
Avaluació final del pla d'igualtat.....	38
Model d'informe d'avaluació final del pla d'igualtat.....	39
GLOSSARI.....	42
ANNEX 1: PROTOCOL PER PREVENIR, IDENTIFICAR I ACTUAR EN SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DEL SEXE/GÈNERE I ASSETJAMENT O VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI DE L'ENTITAT UNIÓ ANELLES DE LA FLAMA (UAF).....	47
PRESENTACIÓ.....	48
1.- DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I OBJECTIUS.....	48
2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	49
3.- MARC CONCEPTUAL: CONÈIXER PER PODER IDENTIFICAR.....	50
3.1. Definició de conceptes, principals característiques i exemples.....	50
3.2.- Violència en l'àmbit digital.....	53
3.3.- Direccions de l'assetjament.....	53
4.- ABÚS SEXUAL INFANTIL (ASI).....	53
5.- ACTUACIONS PREVENTIVES, DE DETECCIÓ I REACTIVES.....	54
5.1.- Actuacions preventives.....	54
5.2.- Actuacions de detecció.....	54
5.3.- Actuacions reactives.....	55
6.- PERSONES DE REFERÈNCIA I COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ.....	55

6.1.- Persones de referència	55
6.2.- Comissió d'investigació i abordatge.....	56
7.- PROCEDIMENT GENERAL D'ACTUACIÓ.....	56
7.1.- Via de resolució interna: circuit del Protocol de la Unió Anelles de la Flama	56
7.2.- Via de resolució externa: la via judicial	61
8.- SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES.....	61
8.1.- Tipificació dels comportaments d'assetjament.....	61
8.2.- Règim sancionador	63
9.- PRINCIPIS D'ACTUACIÓ I GARANTIES	64
10.- DRETS I OBLIGACIONS.....	65
10.1.- Direcció de l'entitat Unió Anelles Flama i la Comissió d'investigació i abordatge	65
10.2. Totes les persones de l'entitat	66
11.- MESURES DE RECUPERACIÓ I REPARACIÓ DE LES VÍCTIMES	66
12.- SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL	67
ANNEX 1 DEL PROTOCOL: MODEL DE DENÚNCIA	69
ANNEX 2 DEL PROTOCOL: COMPROMÍS CONFIDENCIALITAT.....	73
ANNEX 3 DEL PROTOCOL: FITXA INFORMATIVA.....	75

Compromís de la Fundació Unió Anelles de la Flama (UAF) amb la igualtat de gènere interseccional

Des de la Unió Anelles de la Flama presentem aquest pla d'igualtat per consolidar el nostre compromís amb la igualtat de gènere interseccional, el que implica introduir la perspectiva de gènere¹ tant en la gestió interna de la nostra entitat com en els projectes que realitzem.

Ens comprometem amb aquest pla a tenir en compte quin rol atribuïm als homes i a les dones dins de la nostra entitat, sense reproduir cap estereotip sexista i tampoc cap jerarquia de gènere, que porti a considerar que el poder és masculí.

Assumim que la nostra societat s'ha construït sobre la divisió sexual del treball i que això es tradueix en que homes i dones encara participem en àmbits diferents i assumim papers diferents en aquests espais, en alguns casos com a conseqüència de les desigualtats estructurals de gènere existents, que no ens deixen decidir lliurement sobre els nostres horaris, les nostres responsabilitats o de quina manera podem participar.

I ens comprometem a incloure la interseccionalitat en la nostra mirada. Incloure aquesta interseccionalitat implica tenir en compte la diversitat existent en els diferents grups humans i permet entendre i respondre a les maneres com el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat, com el nivell socioeconòmic, l'edat, l'educació, l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'ètnia, la situació familiar o localització geogràfica, etc. L'enfocament interseccional posa en valor i pren en consideració el reconeixement de la diversitat interna del subjecte "dones" i del subjecte "homes".

Amb aquest Pla d'Igualtat consolidem el nostre compromís d'incorporar la perspectiva de gènere en la nostra entitat, i per fer-ho integrarem la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'organització com a principi bàsic i transversal; inclourem la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic de l'entitat i com a valor; i facilitarem els recursos materials i humans necessaris per a la seva elaboració i implementació.

¹ Entenem per **perspectiva de gènere** la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats (Article 2.e) de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes).

Marc normatiu

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic internacional reconegut en nombrosos convenis i tractats internacionals i també és un principi fonamental de la Unió Europea.

La **Constitució Espanyola de 1978** reconeix la igualtat des d'una triple dimensió com a valor superior (article 1.1 CE), com a clàusula d'objectius del poder o igualtat material (article 9.2 CE) i com a principi d'igualtat o igualtat formal (article 14 CE).

L'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 disposa en l'article 19.2, en l'àmbit de drets i deures de les persones "*que les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats*".

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes** reconeix el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i prohibeix tota mena de discriminacions, directes i indirectes per raó de sexe. En aquest sentit, les entitats no estan exemptes de complir la llei; de fet, han de garantir que tenen comportaments i estructures no discriminatòries a partir de l'adopció de mesures d'igualtat.

I estableix que «el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes comporta l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, de les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil» (article 3).

La **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, defineix l'equitat de gènere com la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat (article 2).

L'equitat de gènere és un valor irrenunciable en tots els àmbits i, per tant, també irrenunciable per la nostra entitat, ja sigui en la seva estructura i organització interna, com en els projectes que realitzem.

Què és un pla d'igualtat?

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix que un pla d'igualtat és conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, tendents a aconseguir en l'entitat la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

A través d'aquest pla d'igualtat es vol assegurar una bona gestió de la igualtat a partir de l'anàlisi de les possibles desigualtats i desequilibris existents dins de l'entitat, ja sigui en el seu funcionament intern com en la seva acció, que puguin estar generant discriminacions directes o indirectes per raó de gènere.

En l'**àmbit intern** es vol assegurar la promoció de condicions organitzatives i de treball que evitin qualsevol situació de discriminació vers les dones.

I en l'àmbit **extern** es vol garantir la introducció de la perspectiva de gènere en el pla de treball i en els projectes que duen a terme.

A partir d'una breu diagnosi aquest pla proposa mesures d'igualtat que la Fundació Unió Anelles de la Flama (UAF) es responsabilitza de realitzar en els 4 anys de vigència d'aquest pla d'igualtat.

Les mesures d'igualtat són accions adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació entre homes i dones dins de la nostra entitat, que busquen aprofitar els seus potencials per generar un entorn igualitari.

Les mesures d'igualtat són una aposta de futur per contribuir a la lluita contra la desigualtat vers les dones a la vegada que aporten grans beneficis a nivell intern:

- més motivació i implicació entre les persones que en formen part;
- millor aprofitament del talent;
- més diversitat de capacitats i propostes;
- millora de la seva imatge tant interna com externa.

I en els nostres projectes:

- tenir en compte que tothom hi pugui participar i que no quedin excloses les persones amb responsabilitats de cura;
- que tothom es senti segur i que no es puguin produir situacions discriminatòries o que impliquin violència sexista;
- que respongui a la diversitat existent en la nostra societat incorporant en el seu disseny la perspectiva de gènere interseccional.

Metodologia

Aquest pla s'ha pogut fer gràcies el suport que ha proporcionat l'Ajuntament de Valls, que ha facilitat suport tècnic en les diferents etapes de disseny del pla.

Per poder dissenyar aquest pla la UAF ha creat la **Comissió d'Igualtat** que s'ha encarregat de totes les accions realitzades en la fase de diagnòstic i disseny del pla; i que ha assumit la responsabilitat de realitzar la seva posada en marxa, seguiment i avaluació.

La **Comissió d'Igualtat de la UAF** es va crear el quan es va aprovar el pla i està formada per: Alba Leiva Lopez, Raul Molina Pardo i Heura Musté Segura

La primera tasca que la Comissió d'Igualtat ha realitzat és l'elaboració de la **diagnosi de gènere de l'entitat** que ha permès detectar quins són els **punts forts** i els **aspectes a millorar** en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Per tal d'elaborar-la s'han recopilat dades quantitatives i qualitatives a partir de diferents fonts, com ara:

- **Dades estadístiques de l'entitat**, segregades per sexe.
- **Qüestionari de percepció** a les persones que formen part de l'entitat.
- **Normativa legal i manuals** de l'entitat (conveni, acords, protocols...).

Un cop enllestida la diagnosi, s'ha elaborat un informe amb les principals **conclusions generals** i les possibles àrees de millora detectades, que ha servit per decidir els objectius i prioritats d'aquest pla d'igualtat.

A partir dels objectius s'han decidit les accions que l'entitat realitzarà durant els 4 anys d'implementació del pla.

El document definitiu del pla ha estat aprovat per la **Comissió d'Igualtat** i per l'òrgan de direcció de la UAF.

Aquest pla ha sigut aprovat per la junta directiva el dia 4 de setembre de 2024, moment en que ha iniciat la seva implementació.

Aquest pla d'igualtat té una vigència de 4 anys des de la seva aprovació, temps per poder realitzar les accions que es proposen en el pla d'acció.

Primera part. Diagnosi de gènere

La diagnosi ha analitzat, per una banda, l'estructura o organització interna de l'entitat; i per una altra banda, els projectes que l'entitat realitza.

Diagnosi de gènere de la cultura i de l'organització interna de l'entitat.

En aquesta primera part s'ha avaluat el pes que es dona al valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la cultura de l'organització i de quina manera l'entitat entén i interpreta aquest concepte d'igualtat de gènere. I en segon lloc, com es materialitza en la gestió organitzativa aquest compromís amb la igualtat.

En l'anàlisi de les dades i la manera de funcionar de l'entitat s'ha volgut analitzar quina posició ocupen dones i homes dins de l'entitat, si existeix un sostre de vidre, si es produeix la reproducció d'estereotips de gènere o de rols tradicionals de gènere.

1.- Teniu recollides les dades dels vostres socis i sòcies desagregades per sexe?

- Sí
- No

En el cas que tingueu recollides aquestes dades per sexe, ompliu els següents quadres:

	Dones	Homes	Total
Persones sòcies de l'entitat:	287 (47%)	320 (53%)	607

Edat	Total
Menors de 12 anys:	86 (14%)
Entre 12 i 18 anys:	72 (12%)
Entre 18 i 30 anys:	105 (17%)
Entre 30 i 65 anys:	236 (39%)
Majors de 65 anys:	108 (18%)
TOTAL	607 (100%)

Totes les persones sòcies són persones usuàries dels serveis de l'UAF.

2.- Com definiries la teva entitat, tenint en compte la participació:

- Entitat masculinitzada
- Entitat feminitzada
- x• Entitat amb una participació paritària de dones i homes

3.- La igualtat de gènere forma part dels objectius de l'entitat?

- Sí
- No

4.- El valor de la igualtat de gènere està inclòs en algun document intern, com per exemple, els estatuts?

- Sí
- No

5.- La teva entitat té algun òrgan intern que sigui responsable dels temes relacionats amb la igualtat de gènere o la gestió de la diversitat?

- Sí
- No

6.- Quins òrgans de govern té la teva entitat i quina és la seva composició per sexes?

	Dones	Homes	Total
Junta directiva	9 (56%)	7 (44%)	16

7.- Indica el sexe de les persones que han ocupat el càrrec de presidència en els darrers 10 anys:

Tots homes sempre.

8.- En aquests moments hi ha una participació igualitària entre dones i homes en els espais de decisió?

- Sí
- No, els espais de decisió estan masculinitzats
- No, els espais de decisió estan feminitzats

9.- Teniu dins de l'entitat persones que tinguin formació sobre temes relacionats amb la igualtat de gènere?

- Sí
- No

10.- Quan planifiqueu les reunions de l'entitat teniu en compte per decidir els horaris les necessitats de les persones amb responsabilitats de cura (fills/filles, menors o altres persones dependents a càrrec)?

- Sí
- No

11.- S'ofereixen serveis o es donen facilitats perquè les persones que ho necessitin puguin assistir a les reunions amb els seus fills/filles menors?

- Sí
- No

12.- Quan es contracta una persona o es busca una persona professional per l'entitat es busca o es té en compte que tingui coneixements sobre la igualtat de gènere, per exemple, coneixements en coeducació, prevenció de l'assetjament sexual, etc.?

- Sí
- No

X • Aquesta pregunta no s'aplica a la nostra entitat, no contractem o busquem persones professionals

13.- L'entitat té un protocol per prevenir i actuar davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe?

- Sí
- No

14.- L'entitat té un protocol per prevenir i actuar davant de situacions d'assetjament lgtbifòbic?

- Sí
- No

15.- La imatge de l'entitat, tant interna com externa, transmet els valors d'igualtat entre dones i homes?

- Sí
- No

16.- Hi ha cap pràctica en matèria d'igualtat de gènere que l'entitat hagi desenvolupat? Explica totes les que existeixen.

Fins ara no hem desenvolupat cap pràctica tot i que tenim moltes sòcies sensibilitzades i qualsevol problema que pugui sorgir ens reunim i el valorem i tractem.

17.- Punts forts de l'entitat en matèria d'igualtat:

- No fem distincions per sexe en cap de les nostres activitats, valorem si una persona pot/vol independentment del seu sexe o orientació sexual.
- Tenim dones i homes en càrrecs de responsabilitat, homes i dones que porten bestiar pesat, que dirigeixen assajos...

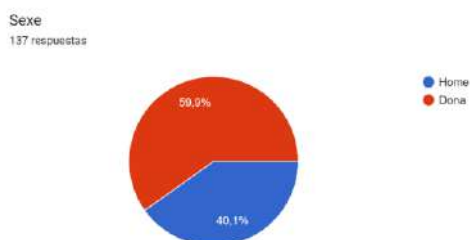
18.- Punts de millora de l'entitat en matèria d'igualtat:

- Tenir un pla d'igualtat.
- Estem creant una comissió específica d'actuació.
- També volem crear un projecte que es diu "persones segures". La nostra entitat és molt gran i la idea és tenir persones preparades i sensibilitzades dins de cada subcolla o grup i d'aquesta manera en qualsevol moment si hi ha un problema o agressió, tothom sabrà a qui es pot dirigir.
- Aprofitant el pla d'igualtat també volem ampliar i adaptar el nostre règim intern.

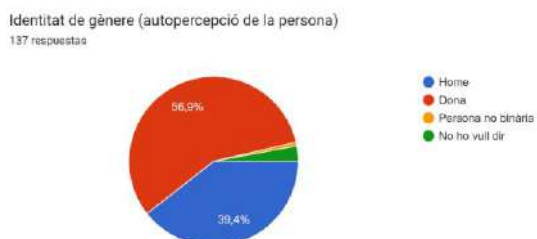
Amb l'objectiu de conèixer què opinen les persones sòcies de l'entitat, majors de 14 anys, sobre aquest tema es va convidar a tothom a respondre a un qüestionari de percepció.

Van respondre al qüestionari 137 persones, el 90% d'elles sòcies majors d'edat. El 10 % restant van ser persones sòcies d'entre 14 i 16 anys (5% - 7 persones) i d'entre 16 i 18 anys (5% - 7 persones).

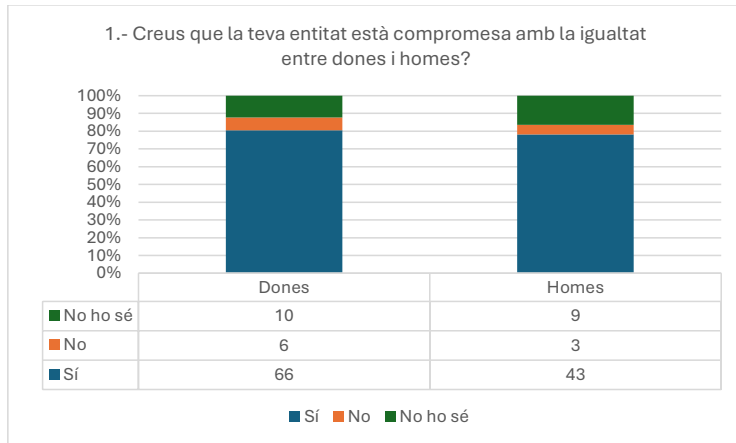
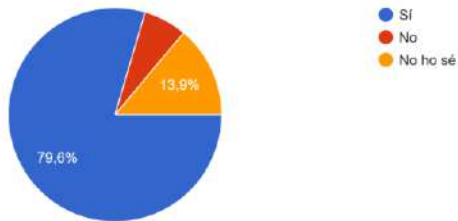
Si tenim en compte el sexe de les persones que van respondre tenim 82 dones i 55 homes.



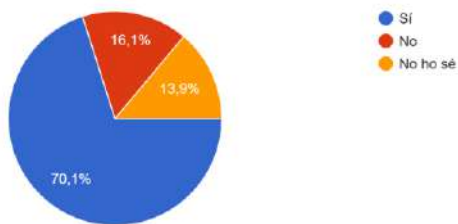
I si ens fixem en la seva identitat de gènere tenim 78 dones, 54 homes, 1 persona no binària i 4 persones que no es volen identificar.



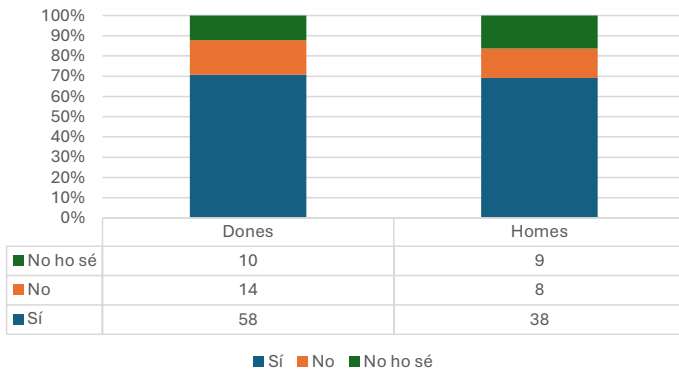
1.- Creus que la teva entitat està compromesa amb la igualtat entre dones i homes?
137 respuestas



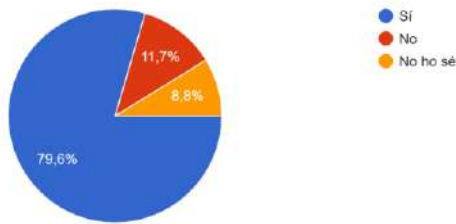
2.- Definiries la teva entitat com una entitat feminista (entendem per entitat feminista una entitat compromesa amb la lluita pels drets de les dones i la igualtat d'oportunitats de dones i homes)
137 respuestas



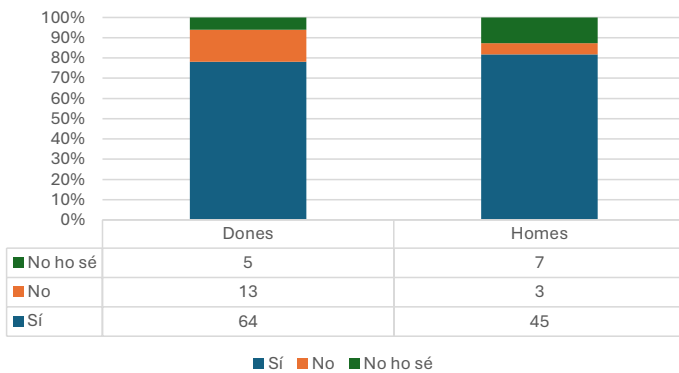
2. Definiries la teva entitat com una entitat feminista?



3.- Definiries la teva entitat com una entitat inclusiva, que tracta amb respecte a tothom, sense realitzar discriminacions per edat, origen, fenotip...condició econòmica, discapacitat o aparença física?
137 respuestas

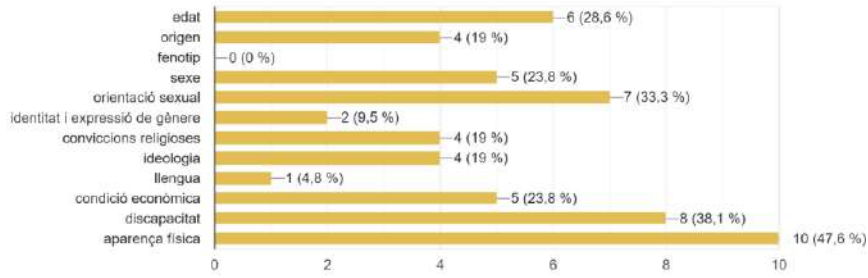


3.- Definiries la teva entitat com inclusiva?



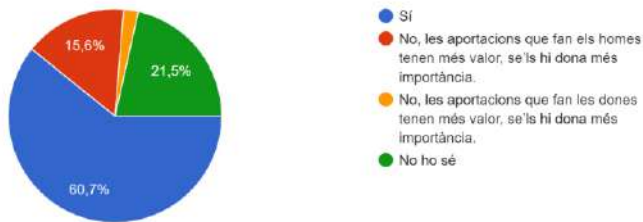
3.2.- Si has respost negativament a la pregunta 3, indica quin és el motiu de discriminació:

21 respuestas

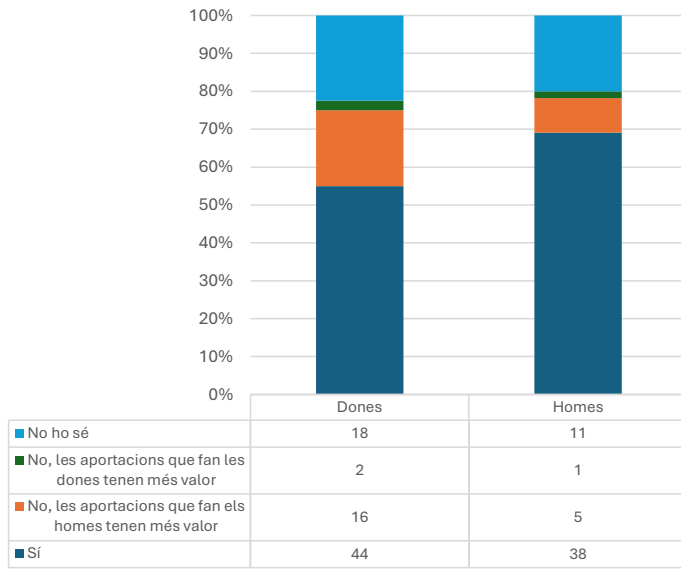


4.- Creus que en la teva entitat les aportacions que fan els homes i les dones tenen el mateix valor, la mateixa importància?

135 respuestas



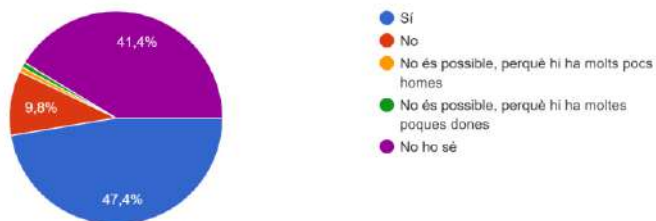
4.- Creus que en la teva entitat les aportacions que fan els homes i les dones tenen el mateix valor, la mateixa importància?

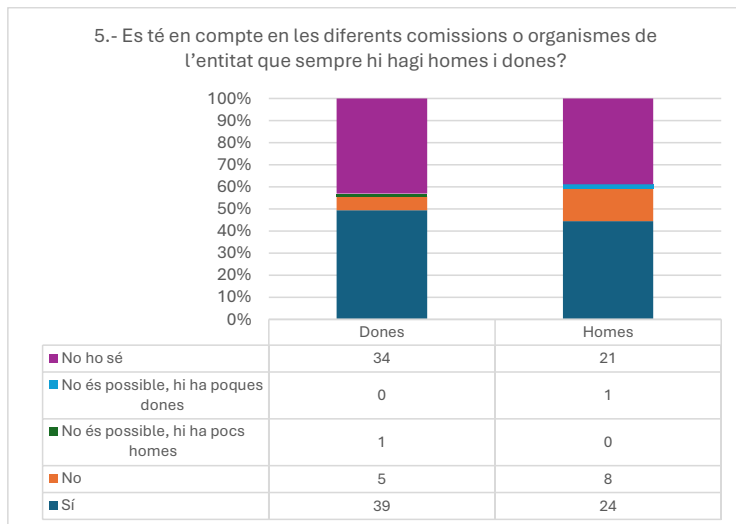


No han respost a aquesta pregunta 2 dones.

5.- Es té en compte en les diferents comissions o organismes de l'entitat que sempre hi hagi homes i dones?

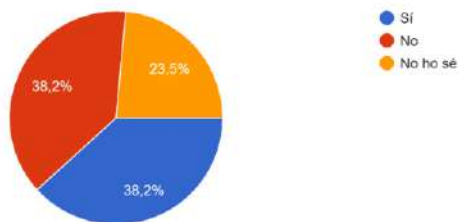
133 respuestas

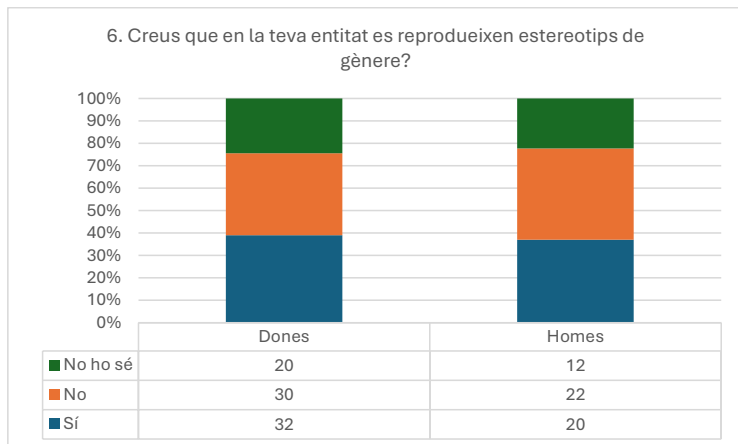




No han respost a aquesta pregunta 3 dones i 1 home.

6.- Creus que en la teva entitat es reproduïxen, encara que sigui de forma inconscient, estereotips de gènere (per exemple, és més fàcil nomenar un h...zació de sopars o temes relacionats amb la cura)?
136 respuestas

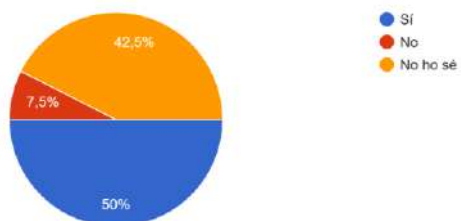


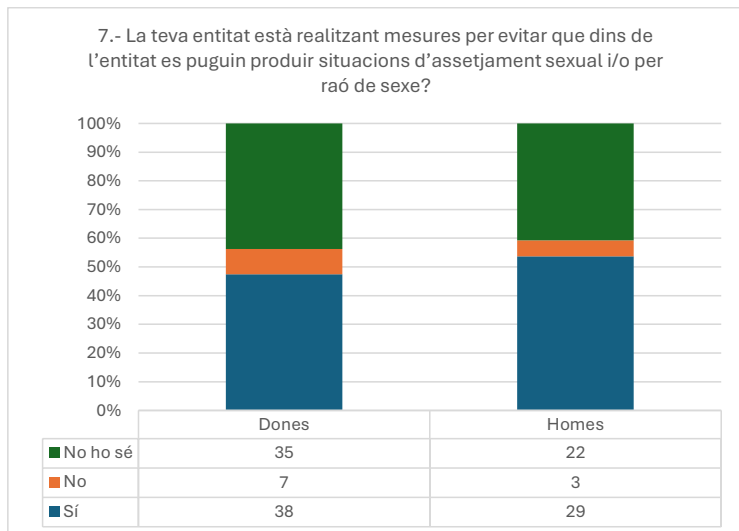


No ha respost a aquesta pregunta 1 home.

7.- La teva entitat està realitzant mesures per evitar que dins de l'entitat es puguin produir situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe?

134 respuestas:

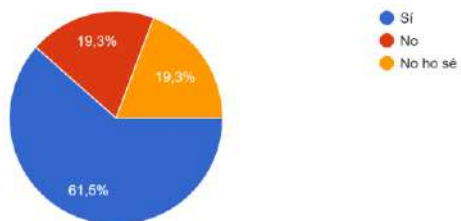


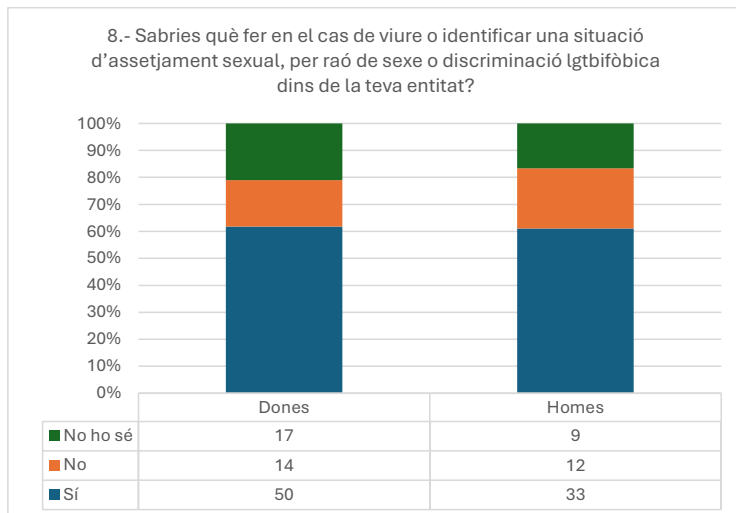


No han respost a aquesta pregunta 2 dones i 1 home

8.- Sabries què fer en el cas de viure o identificar una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o discriminació lgtbifòbica dins de la teva entitat?

135 respuestas

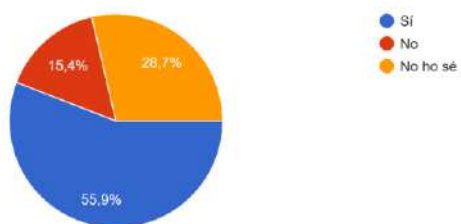


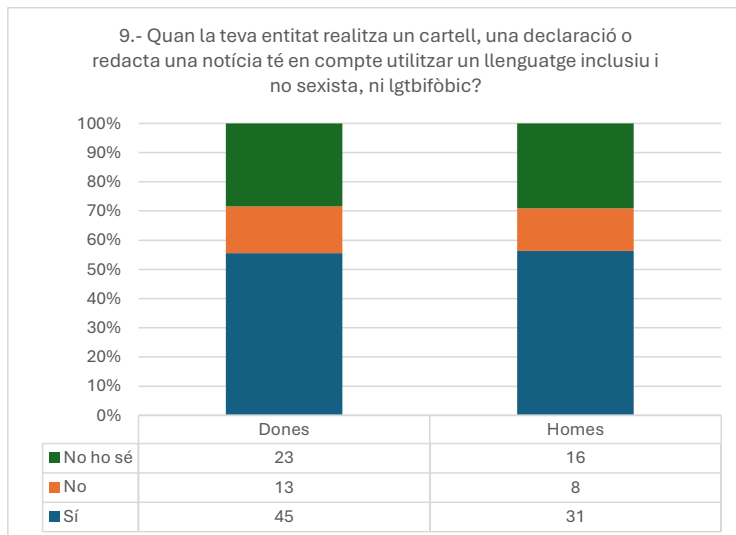


No han respost a aquesta pregunta 1 dona i 1 home

9.- Quan la teva entitat realitza un cartell, una declaració o redacta una notícia té en compte utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista, ni lgtbifòbic?

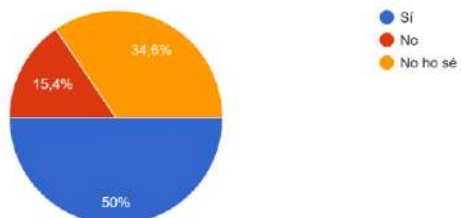
136 respuestas

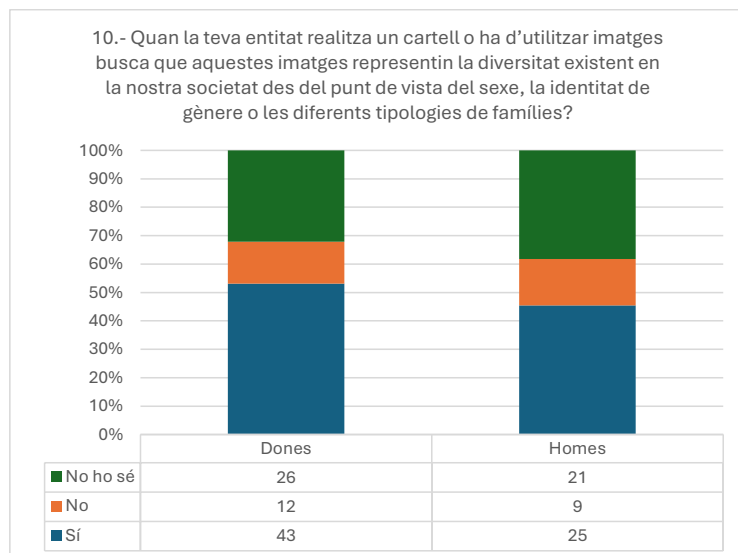




No ha respost a aquesta pregunta 1 dona.

10.- Quan la teva entitat realitza un cartell o ha d'utilitzar imatges busca que aquestes imatges representin la diversitat existent en la nostra socie...tat de gènere o les diferents tipologies de famílies?
136 respuestas





No ha respost a aquesta pregunta 1 dona.

Diagnosi de gènere dels projectes que l'entitat realitza

En aquesta segona part de la diagnosi s'ha avaluat si en el disseny dels projectes que l'entitat realitza s'incorpora o no la perspectiva de gènere, el que implica analitzar:

Elaboració de projectes amb perspectiva de gènere	
Comunicació inclusiva de gènere	

La transversalitat té com a objectiu integrar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de qualsevol acció que es planifiqui, en totes les àrees i tots els nivells. És una estratègia per aconseguir que les preocupacions i experiències de les dones, igual que les dels homes, siguin part integrant en l'elaboració, engegada, control i avaluació de les accions i dels programes, amb l'objectiu final d'aconseguir la igualtat de gènere.

Projectes amb perspectiva de gènere

1.- En el meu àmbit d'intervenció existeixen diferències i desigualtats de gènere?

- Sí
- x• No

2.- Els homes i les dones participen en el mateix número en els projectes que realitzo?

- Sí
- No

3.- Els homes i les dones quan participen en els projectes que realitzo fan el mateix??

- Sí
- No

4.- En el meu àmbit d'intervenció quin pes juguen els estereotips de gènere?

No destaco cap estereotip remarcat, la força física és potser un dels estereotips però no limita a ningú.

5.- Tinc en compte quan dissenyo el projecte (decideixo el contingut, els horaris, la ubicació) que hi puguin participar totes les persones que hi estiguin interessades i que ningú quedi exclòs per temes relacionats amb desigualtats de gènere? Explica tots els aspectes que tens en compte i els que podries tenir en compte.

Sempre s'intenta plantejar actes adaptats a horaris, grups concrets de gent i perfil.

6.- Recullo les dades sobre participació desagregades per sexe? Si no ho faig, ho podria fer?

- Sí
- No

Explica com ho fas o com ho faries:

Doncs amb full de registre ja que tot és gratuït, lliure i obert a tots els socis.

7.- Tinc en compte la prevenció de comportaments sexistes o lgtbifòbics quan realitzo accions adreçades a persones que no formen part de la meua entitat?

- Sí
- No

8.- He realitzat algun projecte que tingui en compte la igualtat de gènere o la gestió de la diversitat? Explica el projecte

- Sí
- No

9.- Podria realitzar algun projecte sobre aquest tema?

- Sí
- No

Comunicació inclusiva

1.- Dins de l'entitat es té en compte utilitzar un llenguatge inclusiu?

- Sí, sempre
- Només algunes vegades
- x• No

2.- Demanem a les persones de l'entitat que tinguin en compte aquest llenguatge inclusiu?

- Sí
- Només algunes vegades.
- x• No

3.- Utilitzem xarxes socials?

- x• Sí
- No

Tenim en compte quan pengem imatges i missatges incorporar una perspectiva de gènere interseccional?

- x• Sí
- No

4.- En el meu àmbit d'intervenció quin pes juguen els estereotips de gènere? En els cartells o publicitats que s'han realitzat s'ha tingut en compte no reproduir estereotips sexistes o lgtbifòbics?

- x• Sí
- Només algunes vegades.
- No

5.- Quines millores es possible realitzar dins de l'entitat?

En el sentit de la imatge que transmetem crec que és totalment fidel a la realitat del que som per tant ja reflexa la igualtat. El tema del llenguatge és més complex i no n'hem parlat com a entitat.

Principals conclusions de la diagnosi:

La UAF és una entitat amb una participació paritària de dones i homes. Si analitzem les persones sòcies de l'entitat veiem que el 47% son dones mentre que el 53% son homes.

Aquesta distribució equilibrada de les dones i els homes dins de l'organització també es veu reflectida en els òrgans de govern de l'entitat; la Junta Directiva està formada per 9 dones, que representen el 56,25%, i 7 homes, que són el 43,75%. No obstant l'anterior, ens els darrers 10 anys cap dona ha ocupat el càrrec de presidència, només han estat homes qui han exercit aquesta posició dins l'entitat.

Pel que fa a les franges d'edat dels socis i sòcies, observem que un 26,02% de les persones són menors d'edat; un 17,29% oscil·len els 18 i 30 anys; el 38,87% tenen entre 30 i 65 anys i un 17,79% són majors de 65 anys. Per tant, veiem que l'entitat està formada per gent de totes les edats.

En aquests moments la igualtat de gènere no forma part dels objectius de la UAF i no està inclosa com a valor o principi d'actuació en cap document intern. Tot i la falta d'aquest compromís formal, la majoria de les persones que han respost al qüestionari de percepció (79,6%) consideren que la UAF està compromesa amb la igualtat entre dones i homes i que es tracta d'una entitat feminista (70,1%) i sobretot inclusiva, és a dir, que tracta amb respecte a tothom sense realitzar cap tipus de discriminació.

La UAF no té cap òrgan intern responsable dels temes relacionats amb la igualtat de gènere i la gestió de la diversitat, tampoc compta amb l'ajuda de persones formades en aquesta matèria. Això no impedeix que quan sorgeix un problema relacionat amb aquest tema es reuneixen, valoren la situació i posteriorment la tracten. Aquesta disponibilitat és fruit de la sensibilitat de moltes sòcies de l'entitat estan personalment compromeses amb la igualtat de gènere.

La UAF recull les dades en relació als socis i sòcies desagregades per sexe.

La UAF quan planifica reunions té en compte els horaris i les necessitats de les persones amb responsabilitats de cura i, així mateix ofereix serveis perquè les persones que ho necessitin puguin assistir a les reunions amb els seus fills/filles menors.

Com a punts forts de la UAF en matèria d'igualtat l'entitat destaca que no fa cap distinció per sexe, tan sols té en compte que la persona pugui i vulgui dur a terme l'activitat amb independència del seu sexe o orientació sexual. Un exemple d'això és que tenen tant a homes com a dones carregant el bestiar pesat o dirigint els assajos. Per altra banda, com a punts de millora, l'entitat veu la necessitat de tenir un pla d'igualtat i d'ampliar i adaptar el seu règim intern d'acord amb el que s'estableix en el pla.

Actualment, l'entitat es troba en procés de creació d'una comissió específica d'actuació en matèria d'igualtat i té la voluntat de crear un projecte anomenat "persones segures", consistent en tenir a persones formades i sensibilitzades dins de cada subcolla o grup, ja que l'entitat és molt gran, amb l'objectiu de que en cas de patir una agressió tothom sàpiga a qui dirigir-se.

La UAF no té cap protocol per prevenir i actuar davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i tampoc per prevenir i actuar davant de situacions d'assetjament lgtbifòbic dins de l'entitat.

Tot i que no existeix consciència dins de la UAF de que s'estiguin realitzant projectes que tinguin incorporada la perspectiva de gènere, homes i dones participen en el mateix número de projectes i realitzen les mateixes tasques amb independència del seu sexe o identitat de gènere.

Si tenim en compte les respostes que s'ha donat al qüestionari de percepció, on han participat un 22,6% de les persones sòcies, 82 dones i 55 homes, observem les següents conclusions:

Com ja hem vist, quasi totes les persones que han respost el qüestionari consideren que la UAF és una entitat compromesa amb la igualtat entre homes i dones (79,6%), feminista (70,1%) i inclusiva (79,6%).

Com a possibles motius de discriminació, veiem que les respostes més votades han estat l'aparença física (10 vots), la discapacitat (8 vots), l'orientació sexual (7 vots), l'edat (6 vots) i el sexe (5 vots).

Les respostes són menys positives quan es pregunta si les aportacions dels homes i les dones tenen el mateix valor; veiem que només el 60,7% responen afirmativament, la resta de respostes estan dividides entre els que no ho saben (21,5%) i els que consideren que les aportacions dels homes tenen més valor (15,6%), en especial ho creuen les dones.

Quan es demana si es té en compte que en les comissions de l'entitat sempre hi hagi homes i dones, quasi una meitat de les persones que han respost consideren que sí, mentre que l'altre meitat diuen que no ho saben i un 9,8% creu que no.

Igualment, veiem opinions dividides a la pregunta de si a l'entitat es reproduïxen estereotips de gènere, un 38,2% responen que sí i el mateix número que no; el 23,5% no ho sap.

Sobre el tema de la prevenció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe hi ha una elevada confusió, el 50% de les persones afirmen que l'entitat sí que està realitzant mesures, mentre que el 42,5% no en sap res. Tot i aquest desconeixement, el 61,5% afirma que sí que sabria a qui acudir en el cas de viure aquesta situació.

Actualment, l'entitat no té en compte utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista, tampoc exigeix a les persones sòcies que ho facin, però sí que intenta incorporar la perspectiva de gènere interseccional quan penja imatges o missatges a les xarxes socials, així com evitar reproduir estereotips de gènere. Aquesta visió és compartida per les persones sòcies ja que només la meitat han respost afirmativament a la pregunta de si l'entitat intenta utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista, ni lgtbifòbic quan comparteix qualsevol cartell o imatge.

Segona part. Pla d'acció

Objectius i prioritats

Àmbit d'intervenció	Objectiu Estratègic
1.-Cultura institucional	Consolidar una cultura compartida amb totes les persones membres de l'entitat compromesa amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a favor de l'equitat de gènere.
2.- Òrgans de govern	Garantir l'equitat de gènere en els òrgans de govern i la no reproducció dels rols tradicionals de gènere.
3.- Organització interna	Garantir que dins de l'entitat es garanteix que tothom pugui participar en tots els espais, sense que es reproduïxin, encara que sigui de forma inconscient estereotips de gènere.
4.- Disseny de projectes	<p>Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny dels projectes. Alguns criteris per a tenir en compte són:</p> <ul style="list-style-type: none">• Identificar les desigualtats de gènere que es volen reduir.• Definir les persones beneficiàries i visibilitzar les seves necessitats tenint en compte la perspectiva de gènere (usos dels temps, rols, usos dels espais, accés i control de recursos, entre d'altres).• Visibilitzar dones i homes en els diferents nivells de decisió i els rols previstos en el projecte.• Establir els objectius i en quina mesura contribueixen a afavorir la igualtat.• Identificar els mitjans amb els quals es realitza el projecte, i els necessaris per a avançar en igualtat.• Determinar qui i com fa el seguiment continu i l'avaluació.
5.- Comunicació	Apostar per una comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere dins de l'entitat.
6.- Prevenió assetjament i violència masclista i lgtbifòbica	Consolidar un entorn lliure de qualsevol manifestació d'assetjament i violència i generar una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i lgtbifòbica i de respecte de la igualtat i la diversitat amb la implantació dels instruments necessaris.

Pla d'acció: accions a realitzar dins de cada eix

Accions eix 1: Cultura institucional

Acció 1: Consolidar la comissió d'igualtat que s'ha creat per a realitzar aquest pla com a un organisme estable dins de l'entitat, responsable d'aquests temes.

Acció 2. Realitzar una formació específica a les persones que formen part de la comissió d'igualtat per facilitar la seva tasca de seguiment i avaluació de la implementació del pla d'igualtat.

Acció 3: Presentar el present pla d'igualtat a totes les persones membres de l'entitat.

Acció 4: Visibilitzar en la pàgina web de l'entitat el compromís per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones creant un apartat específic a la web on es penja el pla d'igualtat.

Accions eix 2: Disseny de projectes

Acció 5: Realitzar cada any un projecte específic que tingui com objectiu afavorir la igualtat de gènere. Per exemple, convidar cada any a dones perquè expliquin la seva experiència en l'àmbit, realitzar una campanya per posar en valor les dones en l'esport, crear un espai dins de la colla sobre el paper de les dones en els castells, etc.

Accions eix 3: Comunicació

Acció 6: Afavorir la utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista dins de l'entitat.

Accions eix 4: Prevenció assetjament i violència masclista i lgtbifòbica

Acció 7: Aprovar i difondre un protocol de prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament i violència masclista i lgtbifòbica.

Acció 8. Crear i/o millorar el canal de comunicació perquè qualsevol persona membre de l'entitat pugui denunciar o consultar sobre la temàtica. Per exemple, creant una bústia anònima per denunciar qualsevol situació d'assetjament o violència masclista o lgtbifòbica.

Acció 9. Crear un document sobre les accions que s'han de realitzar per garantir seguretat i un ambient lliure de violències en les sortides que es realitzin.

Pla d'acció: desenvolupament de les accions a realitzar dins de cada eix.

Eix 1: Cultura institucional

EIX 1: CULTURA INSTITUCIONAL	
ACCIÓ 1. Consolidar la comissió d'igualtat que s'ha creat per a realitzar aquest pla com a un organisme estable dins de l'entitat, responsable d'aquests temes.	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>1.- Consolidar la Comissió d'Igualtat com un organisme viu que ajudi a vetllar pel compliment del principi d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit d'actuació de la UAF.</p> <p>2.- Difondre i fer visible el compromís amb la igualtat a partir de la institucionalització de la Comissió d'Igualtat com organisme estable dins de la UAF.</p> <p>3.- Promoure la continuïtat del pla d'igualtat de l'entitat per a la futura detecció de situacions de risc que requereixin d'accions d'actuació.</p>
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<p>1.- Consolidar la Comissió d'Igualtat com un organisme estable i amb presència dins de l'entitat.</p> <p>2.- Definir les persones que integraran la Comissió. Sempre que sigui possible, s'intentarà que l'òrgan sigui paritari (60/40). La paritat es produeix quan s'assoleix un mínim del 40% dels dos sexes.</p> <p>3.- Definir les principals funcions de la Comissió.</p> <p>4.- Comunicar la creació de la Comissió d'Igualtat a totes les persones de l'entitat.</p>
Cronograma implementació:	Curs 2024
Persona responsable:	Comissió d'Igualtat
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones sòcies de l'entitat
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: la Comissió d'Igualtat</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha creat la Comissió d'Igualtat? (SÍ/NO)</p> <p>2.- S'ha comunicat la creació de la Comissió d'Igualtat a totes les persones sòcies de la UAF? (SÍ/NO)</p> <p>3.- % de dones i homes que formen la Comissió d'Igualtat: _____ [indicador anual]</p> <p>4.- Reunions que ha realitzat la Comissió d'Igualtat durant l'any: _____ [indicador anual]</p>

EIX 1: CULTURA INSTITUCIONAL	
ACCIÓ 2. Realitzar una formació específica a les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat per facilitar la seva tasca de seguiment i avaluació de la implementació del pla d'igualtat.	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>1.- Dotar a les persones membres de la Comissió d'Igualtat de les competències necessàries per a desenvolupar les seves funcions i realitzar el seguiment i avaluació de la implementació del Pla d'Igualtat.</p> <p>2.- Optimitzar les reunions de treball per a la redacció, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat tot disposant d'informació i eines actualitzades i d'assessorament de professionals.</p>
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<p>1.- Un cop definida la Comissió d'Igualtat, contactar amb una empresa o servei especialitzat per a impartir una formació específica per a les persones membres de la Comissió.</p> <p>2.- Fixar un dia i hora per a realitzar la formació (online o presencial) on totes les persones que integren la Comissió puguin assistir.</p>
Cronograma implementació:	Curs 2024 / 2025
Persona responsable:	La Junta Directiva
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones membres de la Comissió
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: L'especialista que faci la formació i totes les persones membres de la Comissió que hi assistiran.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de les formacions especialitzades que es realitzaran.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat una formació específica a les persones que formen part de la comissió d'igualtat? (Sí/NO) [especificar les característiques de la formació: títol i número d'hores]</p> <p>2.- Número de persones que han realitzat la formació (dades desagregades per sexe): _____ [indicador anual]</p> <p>3.- Número d'hores de formació que ha fet cada persona (dades desagregades per sexe) _____ [indicador anual]</p> <p>4.- Les persones de la comissió que consideren que han millorat els seus coneixements en relació a la igualtat de</p>

	gènere i la prevenció de situacions de violència masclista i lgtbifòbica? (Sí/No)
--	---

EIX 1: CULTURA INSTITUCIONAL	
ACCIÓ 3. Presentar el present pla d'igualtat a totes les persones membres de l'entitat.	
Objectiu que persegueix l'acció:	1.- Que totes les persones sòcies de la UAF tinguin coneixement del Pla d'Igualtat. 2.- Donar a conèixer el contingut del Pla així com totes les accions que es pretenen duu a terme durant la vigència del mateix.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	1.- Convocar una reunió específica per a fer la presentació formal del Pla d'Igualtat i les accions acordades. 2.- En aquesta convocatòria, adjuntar el document del Pla d'Igualtat perquè totes les persones tinguin accés al document i puguin revisar el contingut del mateix previ a la presentació.
Cronograma implementació:	Curs 2024
Persona responsable:	Comissió d'Igualtat
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones sòcies de l'
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina Recursos humans: La Comissió d'Igualtat. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat una assemblea per presentar el Pla d'Igualtat? (Sí/NO) [especificar dia] 2.- S'ha fet difusió del Pla d'Igualtat a totes les persones sòcies de l'entitat? (Sí/NO) [especificar dia] 3.- % de sòcies i sòcies de l'entitat que manifesten conèixer el Pla d'Igualtat: _____ [indicador 2028]

EIX 1: CULTURA INSTITUCIONAL	
ACCIÓ 4. Visibilitzar en la pàgina web de l'entitat el compromís per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones creant un apartat específic a la web on es penja el pla d'igualtat.	
Objectiu que persegueix l'acció:	1.- Consolidar el compromís de la UAF amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes a través de la publicació del Pla d'Igualtat a la pàgina web de l'entitat. 2.- Donar a conèixer el la d'Igualtat tant als actuals sòcies/es com a futures persones participants de l'entitat.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	1.- Penjar el document a la pàgina web de la UAF: https://uaf.cat
Cronograma implementació:	Curs 2024/2025
Persona responsable:	Comissió d'Igualtat
Qui es beneficia de la mesura?	Les persones que formen part de l'entitat, socis/es. Futures noves incorporacions.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Comissió d'Igualtat Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha penjat el Pla d'Igualtat a la pàgina web de l'entitat? (SÍ/NO)

Eix 2: Disseny de projectes

EIX 2: DISSENY DE PROJECTES	
ACCIÓ 5. Realitzar cada any un projecte específics que tingui com objectiu afavorir la igualtat de gènere. Per exemple, convidar cada any a dones perquè expliquin la seva experiència en l'àmbit, realitzar una campanya per posar en valor les dones en l'esport, crear un espai dins de la colla sobre el paper de les dones en els castells, etc.	
Objectiu que persegueix l'acció:	1.- Visibilitzar les dones i el seu rol dins l'entitat.

	2.- Crear referents femenins que siguin d'inspiració per a les dones de l'entitat així com per les futures incorporacions.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	1.- Utilitzar la nostra revista per entrevistar a dones que han tingut papers importants dins de la nostra entitat en temps que no era habitual. 2.- Crear un espai a xarxes parlant del paper que ocupen les dones a la nostra entitat.
Cronograma implementació:	Curs 2025 / 2026
Persona responsable:	Comissió d'Igualtat
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les dones de l'entitat això com les noves incorporacions
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Comissió d'Igualtat Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- A quantes dones s'han entrevistat aquest any? [indicador anual] 2.- Quantes publicacions sobre el paper de les dones a l'entitat s'han fet a les xarxes socials? [indicador anual] 3.- Quina ha estat la resposta a les publicacions a les xarxes socials? [especificar número de likes, comentaris, comparticions, feedback, etc.] 4.- Quantes noves incorporacions femenines hi ha hagut aquest any? [indicador anual]

Eix 3: comunicació

EIX 3: COMUNICACIÓ	
ACCIÓ 6. Afavorir la utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista dins de l'entitat.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere dins de l'entitat i facilitar eines per un ús generalitzat del llenguatge inclusiu i no sexista.

Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	1.- Buscar una guia per a l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista. 2.- Fer difusió d'aquesta guia entre totes les persones membres de la UAF i, en especial, aquelles persones responsables de la comunicació i les xarxes socials de l'entitat.
Cronograma implementació:	Curs 2024 / 2025
Persona responsable:	Comissió d'Igualtat
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones sòcies de l'entitat
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina Recursos humans: Comissió d'Igualtat i persones responsables de la comunicació i les xarxes socials de l'entitat. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha buscat una guia sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista? (Sí/NO) 2.- S'ha utilitzat el llenguatge inclusiu i no sexista en les comunicacions d'aquest curs? (Sempre / alguns cops / Mai) [indicador anual]

Eix 4: prevenció assetjament i violència masclista i lgtbifòbica

EIX 4: PREVENCIÓ ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGTBIFÒBICA	
ACCIÓ 7. Aprovar i difondre un protocol de prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament i violència masclista i lgtbifòbica.	
Objectiu que persegueix l'acció:	1.- Millorar la prevenció i la protecció de les persones de l'entitat davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i per assetjament o violència contra les persones LGTBI.

Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<p>1.- Aprovar un protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i per assetjament o violència a les persones LGTBI.</p> <p>2.- Realitzar una formació a totes les persones de l'entitat sobre l'existència del protocol i el seu procediment intern.</p> <p>3.- Realitzar una formació especialitzada a les persones de referència.</p> <p>4.- Adjuntar aquest protocol com annex a aquest pla.</p> <p>5.- Fer difusió del protocol i les persones de referència a totes les persones de l'entitat.</p>
Cronograma implementació:	Curs 2024 / 2025
Persona responsable:	Comissió d'Igualtat
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones sòcies de l'entitat
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: la Comissió d'Igualtat</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de les formacions que es realitzaran.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha redactat i aprovat el protocol de prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament i violència masclista i lgtbifòbica? (Sí/NO)</p> <p>2.- El protocol està disponible per a tothom? (Sí/NO)</p> <p>3.- S'ha realitzat una formació a totes les persones de l'entitat sobre l'existència i el contingut del Protocol? (Sí/NO)</p> <p>4.- S'ha realitzat una formació especialitzada per les persones de referència? (Sí/NO)</p> <p>5.- Percentatge de les persones de l'entitat que coneixen l'existència del protocol: _____ [indicador 2028]</p> <p>6.- Percentatge de les persones de l'entitat que coneix el contingut del protocol: _____ [indicador 2028]</p> <p>7.- Percentatge de les persones de l'entitat que saben qui són les persones de referència: _____ [indicador 2028]</p>

EIX 4: PREVENCIÓ ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGTBIFÒBICA	
ACCIÓ 8. Crear i/o millorar el canal de comunicació perquè qualsevol persona membre de l'entitat pugui denunciar o consultar sobre la temàtica. Per exemple, creant una bústia anònima per denunciar qualsevol situació d'assetjament o violència masclista o lgtbifòbica.	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>1.- Facilitar un espai segur perquè els membres de l'entitat puguin denunciar situacions d'assetjament o violència masclista o lgtbifòbica de manera anònima.</p> <p>2.- Millorar la comunicació interna i la confiança entre les persones membres de l'entitat.</p> <p>3.- Augmentar la sensibilització i la conscienciació sobre aquestes problemàtiques dins l'entitat.</p>
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<p>1.- Crear una bústia anònima perquè les persones sòcies puguin denunciar situacions d'assetjament o violència.</p> <p>2.- Difondre informació sobre l'existència de la bústia i com utilitzar-la mitjançant correus electrònics, reunions i xarxes socials de l'entitat.</p> <p>3.- Formar un equip de resposta que pugui gestionar les denúncies de manera confidencial i eficient.</p> <p>4.- Formar a les persones encarregades de rebre les denúncies. Aquestes persones poden ser les mateixes persones de referència del Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i per assetjament o violència a les persones LGTBI (ja hauran rebut formació especialitzada).</p> <p>4.- Establir un protocol d'actuació clar per tractar les denúncies rebudes.</p>
Cronograma implementació:	Curs 2024 / 2025
Persona responsable:	Comissió d'igualtat
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones sòcies de l'entitat
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: Creació i manteniment de la bústia anònima (física o digital), material per a difusió (cartells, fulletons, publicacions en xarxes socials).</p> <p>Recursos humans: Comissió d'Igualtat, equip de resposta format per persones amb formació específica en gestió de denúncies.</p> <p>Recursos econòmics - Pressupost: Cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural. Cost de</p>

	les formacions que realitzaran les persones encarregades de rebre les denúncies.
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat alguna comunicació sobre l'existència de la bústia? (SÍ/NO)</p> <p>2.- Quantes denúncies s'han rebut a través de la bústia anònima aquest any? [indicador anual]</p> <p>3.- S'ha realitzat una formació especialitzada per les persones encarregades d'atendre les denúncies? (SÍ/NO)</p>

EIX 4: PREVENCIÓ ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGTBIFÒBICA	
ACCIÓ 9. Crear un document sobre les accions que s'han de realitzar per garantir seguretat i un ambient lliure de violències en les sortides que es realitzin.	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>1.- Garantir la seguretat i el benestar de tots els membres de l'entitat durant les sortides.</p> <p>2.- Crear un entorn lliure de violències masclistes i lgtbifòbiques.</p> <p>3.- Establir protocols clars i efectius per prevenir i actuar davant situacions d'assetjament o violència.</p>
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<p>1.- Recopilar informació i bones pràctiques sobre la prevenció de violència masclista i lgtbifòbica en activitats similars.</p> <p>2.- Redactar el document detallant les accions i protocols a seguir per garantir la seguretat i un ambient lliure de violències.</p> <p>3.- Difondre el document entre tots els membres de l'entitat.</p> <p>4.- Realitzar sessions formatives sobre el contingut del document i com implementar les mesures establertes.</p>
Cronograma implementació:	Curs 2024 / 2025
Persona responsable:	Comissió d'Igualtat
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones sòcies de l'entitat
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: material d'oficina i connexió a internet</p> <p>Recursos humans: Comissió d'Igualtat.</p>

	Recursos econòmics-Pressupost: ost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha creat el document? (SÍ/NO)</p> <p>2.- S'ha fet difusió del document a totes les persones sòcies de l'entitat? (SÍ/NO)</p> <p>2.- Quantes sessions formatives s'han realitzat sobre el contingut del document a les persones sòcies de l'entitat? [indicador 2028]</p>

Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat

La Comissió d'Igualtat de la UAF assumeix la responsabilitat de realitzar el seguiment i avaluació d'aquest pla d'igualtat.

Aquest compromís implica:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures en matèria d'igualtat que proposa el Pla.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avanç, respecte als objectius d'igualtat de la UAF, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, proposant, si s'escau, mesures correctores.
- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del present Pla d'igualtat.

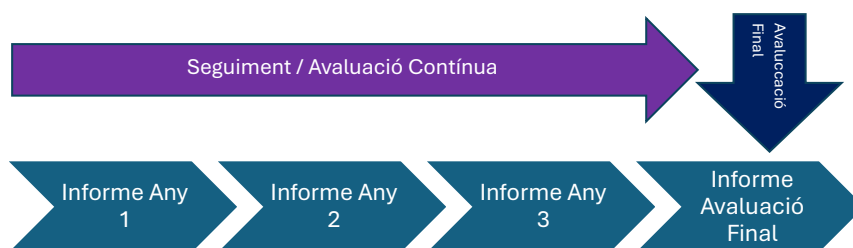
Per a realitzar aquestes tasques la Comissió d'Igualtat de la UAF es reunirà cada 6 mesos i a final de cada curs realitzarà l'informe de seguiment que comunicarà a les persones sòcies de l'entitat.

Model de l'Informe anual de seguiment

En l'elaboració de l'informe anual la Comissió haurà d'indicar el grau d'acompliment de les accions que s'havien previst per aquell curs, indicant si s'ha començat o no a treballar en les accions que inclou el Pla, com s'especifica en el quadre següent:

Acció:
Persona/departament responsable:
Data realització:
Data seguiment:
Grau d'acompliment (tenint en compte els indicadors establerts per a cada acció): Acció realitzada Acció en procés Acció no realitzada
Indica el motiu pel qual la mesura no s'ha començat o no s'ha acabat: <input type="checkbox"/> Falta de recursos humans <input type="checkbox"/> Falta de recursos materials <input type="checkbox"/> Falta de temps <input type="checkbox"/> Falta de participació <input type="checkbox"/> Descoordinació amb altres departaments <input type="checkbox"/> Desconeixement del desenvolupament <input type="checkbox"/> Altres (especificar):

Indicadors de seguiment (utilitzar els indicadors que es proposen en cada una de les accions):
Indicadors de procés: 1.- Adequació dels recursos assignats: Sí/NO 2.- Especificar les dificultats o barreres que s'han trobat per la seva implementació: 3.- Especificar les solucions que s'han adoptat per resoldre les dificultats existents (en el cas que sigui pertinent):
Indicadors d'impacte: 1.- Indicar les millores produïdes en relació a la igualtat de gènere:
Valoració:
Proposta de mesures correctores (si es consideren necessàries):
Indicar la documentació acreditativa de l'execució de la mesura:



Avaluació final del pla d'igualtat

L'avaluació tanca el procés d'elaboració i implantació d'un Pla d'Igualtat. Aquesta fase permet conèixer el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures del pla executades a partir de la informació i la documentació recopilada durant la seva implementació i seguiment.

Els objectius principals perseguits durant l'avaluació són:

- Conèixer el grau de compliment del pla i conèixer el seu desenvolupament.
- Comprovar si el pla ha aconseguit els objectius proposats.
- Valorar si els recursos, metodologies i estratègiques que s'han utilitzats han sigut adequades per a la seva implementació.
- Identificar àrees de millora o noves necessitats.

Es realitzarà una avaluació dels resultats, del procés i de l'impacte de les accions del Pla d'Igualtat:

Avaluació de resultats:

- Grau d'assoliment dels objectius fixats.
- Grau de consecució dels resultats esperats.
- Nivell de correcció de les desigualtats identificades.

Avaluació del procés:

- Nivell de desenvolupament de les accions realitzades.
- Grau de dificultat trobat i/o percebut en el desenvolupament de les accions.
- Tipus de dificultats identificades i solucions aportades.
- Canvis produïts en les accions i desenvolupament del pla.
- Grau d'incorporació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la gestió de l'entitat i en els seus projectes.

Avaluació de l'impacte:

- Canvis en la cultura organitzacional
- Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes.

Model d'informe d'avaluació final del pla d'igualtat

La Comissió quan hagin passat els 4 anys de vigència del Pla serà la responsable de realitzar l'informe final d'avaluació del Pla d'Igualtat, seguint el següent esquema:

1.- Dades generals organització:

- Nom entitat:
- Data elaboració informe:
- Període d'avaluació:
- Composició de la comissió d'avaluació:

2.- Informe de resultats per cada àrea d'actuació

	Baix	Mig	Alt
Grau de compliment dels objectius definits en el pla d'igualtat			
Nivell re realització de les accions previstes en el pla d'igualtat			

Grau de compliment dels objectius de cada acció tenint en compte els indicadors que preveu el pla			
Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi			
Situació del nivell de compromís de l'entitat amb la igualtat			

- Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de les accions.
- Resum de les dades sobre nivell d'execució, compliment de la planificació i objectius que s'han aconseguit.
- Valoració general del període de referència

3.- Informe sobre el procés d'implementació

	Baix	Mig	Alt
Nivell de desenvolupament de les accions			
Grau d'implicació de la plantilla en el procés			
Valoració del pressupost a disposició per implementar el Pla			
Compliment del calendari previst			

- Adequació dels recursos assignats.
- Dificultats, obstacles i resistències trobades durant l'execució.
- Solucions adoptades en cada cas

4.- Informació sobre l'impacte

	Baix	Mig	Alt
S'han produït canvis en la cultura de l'entitat?			
S'han reduït els biaixos de gènere existents dins de l'entitat en relació a la presència de les dones?			
S'han reduït els biaixos de gènere existents dins de l'entitat en relació a la presència dels homes?			
Hi ha hagut canvis en les actituds o opinions de l'equip directiu?			
Hi ha hagut canvis en les actituds o opinions de les persones sòcies o col·laboradores de l'entitat?			
Hi ha hagut canvis en la imatge de l'entitat i ara es considera més compromesa amb la igualtat d'oportunitats?			

- Senyalar els canvis més importants que s'han produït en relació amb les persones, amb la gestió i amb la cultura organitzacional.

5.- Conclusions i propostes

- Incloure una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del pla d'igualtat.

Glossari

Assetjament per raó de sexe: situació en la que es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant o ofensiu.

Assetjament sexual: és la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima.

Bifòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Bisexualitat: La bisexualitat és l'orientació sexual de les persones que senten atracció sexual, emocional i/o romàntica cap a persones de més d'un gènere i/o sexe, no necessàriament al mateix temps, ni de la mateixa manera, ni al mateix nivell, ni amb la mateixa intensitat.

Conciliació de la vida personal i laboral: fer compatibles els temps, interessos, obligacions i necessitats en aquests dos àmbits de la vida.

Consentiment sexual: La voluntat expressa, emmarcada en la llibertat sexual i en la dignitat personal, que dona pas a l'exercici de pràctiques sexuals i l'avalua. La prestació del consentiment sexual s'ha de fer des de la llibertat, ha de romandre vigent durant tota la pràctica sexual i està acotada a una persona o diverses persones, a unes determinades pràctiques sexuals i a unes determinades mesures de precaució, tant davant d'un embaràs no desitjat com d'infeccions de transmissió sexual. No hi ha consentiment si l'agressor crea unes condicions o s'aprofita d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense comptar amb la voluntat de la dona.

Corresponsabilitat: responsabilitat compartida dels dos progenitors en la cura dels infants.

Desigualtats de gènere: Les desigualtats de gènere fan referència a l'existència de diferents nivells de beneficis gaudits pels homes i per les dones fruit de les diferències de gènere. Les diferències de gènere es converteixen en desigualtats en aquells casos que la diferència implica accedir a menors beneficis o quan es creen diferències en qüestions on aquestes no existeixen causant la mateixa conseqüència. També parlem de desigualtats de gènere quan les diferències de gènere són producte d'unes relacions de poder desiguals entre dones i homes, establertes en un context sociocultural jerarquitzat, on el masculí té més valor.

Discriminació directa: situació en què una persona ha estat o pot haver estat tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutre situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe.

Discriminació: és l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etc.), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial.

Divisió sexual del treball: Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.

Estereotip de gènere: conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges convencionals, simplificades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Expressió de gènere: Manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.

Gai: Home homosexual.

Gènere: Conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques construïdes socioculturalment que la societat assigna a les persones de manera diferenciada, com a pròpies d'homes i dones.

Homofòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Homosexualitat: L'orientació sexual es presenta cap a persones del mateix sexe.

Identitat de gènere (o identitat sexual): Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social de les persones.

Igualtat:

Igualtat entre els sexes: La igualtat entre els sexes s'entén com una relació d'equivalència en el sentit de que les persones tenen el mateix valor, independentment del seu sexe. És un dret fonamental que es recolza en el concepte de justícia social. Implica, per tant, l'absència de tota forma de discriminació per raó de sexe.

Igualtat de gènere: La condició d'ésser iguals dones i homes en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i

afavorits. Alineat amb la igualtat entre els sexes, posa l'èmfasi en que allò a remoure són els papers, comportaments, activitats i atribucions socialment construïdes que una societat concreta considera propis de dones o de homes.

Impacte de gènere: L'impacte de gènere és una estratègia, una metodologia d'anàlisi de les intervencions i polítiques públiques que pretén explorar les conseqüències de les polítiques sobre les persones i la manera en què aquestes conseqüències poden variar per a les dones i els homes en funció de les diferències i desigualtats per raó de sexe. La finalitat d'aquesta estratègia és aconseguir que les consideracions de gènere s'incloguin sistemàticament en l'avaluació de les qüestions, opcions i repercussions de les polítiques, juntament amb altres consideracions com són les dimensions socioeconòmiques. També procura assolir una major igualtat entre els sexes com un dels resultats de la política, al mateix temps que el creixement, l'eficiència, la reducció de la pobresa i la sostenibilitat. Tot això exigeix la inclusió de les qüestions relatives a les dones en diversos punts del procés normatiu.

Interseccionalitat: S'entén per interseccionalitat la perspectiva analítica i política que permet entendre i respondre a les maneres com el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat i com aquests creuaments contribueixen a experiències úniques d'opressió i privilegi.

Jerarquia de gènere: Consideració que un dels dos gèneres és superior a l'altre. Tradicionalment la cultura patriarcal predominant ha considerat que el gènere masculí era superior al gènere femení perquè les esferes masculines eren les que proporcionaven autoritat, diners i poder de decisió.

Lesbiana: Dona homosexual.

LGTBfobia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Masclisme: Actitud basada en l'atribució de superioritat a l'home sobre la dona. Actitud de prepotència dels homes respecte les dones. Forma de discriminació sexista caracteritzada per la prevalença de l'home i del que es considera masculí o tradicionalment realitzat per l'home.

Orientació sexual: Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.

Persones no-binàries (o de gènere no-binari): Persones que tenen una identitat de gènere que se situa fora de la classificació tradicional home/dona, és a dir, fora de la divisió de gèneres fixada des de l'anomenat *binarisme de gènere*, que estableix una divisió dràstica entre homes i dones, fonamentada inicialment en les característiques biològiques de naixement, i assigna, més enllà de la biologia, uns rols predeterminats (de comportament, de manera de parlar, de manera de vestir i, en definitiva, de manera de viure i sentir) a cadascuna d'aquestes categories.

Perspectiva de gènere: presa en consideració de les diferències socioculturals, interessos i necessitats de les dones i els homes en una activitat; o com una determinada política o actuació pot afectar de diferent forma dones i homes.

Prejudicis de gènere: són aquelles valoracions negatives que tenim vers una persona pel fet de pertànyer a un col·lectiu sobre el que existeixen estereotips de gènere. Per exemple, pensar que una filla no pot apuntar-se a una activitat extraescolar de futbol o pensar que una nina no és un regal apropiat per a un nen.

Representació paritària: la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Rols tradicionals de gènere: Els rols tradicionals de gènere es basen en la divisió sexual del treball i venen a considerar que les dones són les responsables de la llar i de totes les responsabilitats de cura, mentre els homes són els responsables de participar en el mercat laboral, guanyar un sou i participar en política. Els rols tradicionals de gènere assignen llocs diferents i desiguals als homes i les dones en la seva vida quotidiana en societat.

Sexe biològic: El concepte de sexe fa referència al conjunt de característiques físiques, biològiques i anatòmiques de les persones que neixen com a homes i dones. Estem parlant, doncs, de les característiques sexuals primàries i secundàries del cos.

Sexisme en el llenguatge: quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals.

Sexisme: Terme que es refereix a la suposició, creença o convicció de que un dels dos sexes és superior a l'altre. El seu ús més freqüent es refereix a la convicció de la superioritat de l'home sobre la dona. Mecanisme pel qual es privilegia a un sexe sobre l'altre.

Trans: Terme més global i general per abraçar totes les diferents mirades sobre persones que no es senten identificades amb un determinat gènere o sexe assignat en totes les seues variants.

Transfòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Transgènere: La identitat sexual d'aquestes persones no coincideix amb la que marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuals, ni amb la identitat que altres li suposen. Aquestes persones no creuen que hagin de passar per un procés de reassignació quirúrgic ni hormonal. Aquesta identificació amb un o altre sexe és independent de l'orientació sexual.

Transsexual: és aquella persona la identitat sexual de la qual, no coincideix amb la que li marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuals, ni amb la identitat que altres li suposen. Per aconseguir viure d'una manera coherent amb el seu sentiment i per aconseguir l'aspecte del sexe que senten com a propi poden usar medicaments,

hormones o sotmetre's a intervencions quirúrgiques. Aquesta identificació amb un o altre sexe és independent de l'orientació sexual.

S'ha d'usar la destinació i no l'origen per definir la persona transsexual, serà masculina si la transformació és de dona a home, o femenina si la transformació és d'home a dona.

Transversalitat de gènere: és una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en l'organització i la seva cultura, en els programes, les polítiques i les pràctiques a tots els nivells. La transversalitat comporta la implicació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Ús androcèntric del llenguatge: Ús que fa difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

Ús sexista del llenguatge: Ús que menysté o desvalora un dels dos sexes.

Violència de gènere: és aquella que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, sense convivència encara. Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Violència masclista: és aquella violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i 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, intimidacions i coaccions, tingui com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix a l'àmbit públic com al privat (article 3 de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020).

Annex 1: Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó del sexe/gènere i assetjament o violència contra les persones LGTBI de l'entitat Unió Anelles de la Flama (UAF).

Protocol aprovat el 4 de setembre de 2024 amb una vigència de 4 anys.

Presentació

Les entitats són un reflex de les nostres comunitats. En aquestes organitzacions, com en d'altres que formen part del món no lucratiu, també es donen actituds i comportaments presents en la societat que són totalment reprovables i que cal erradicar. Ens referim, per exemple, a les violències masclistes o contra les persones del col·lectiu LGTBIQ+.

És per això que, com a organitzacions transformadores, cal incorporar pràctiques en el nostre funcionament ordinari per poder evitar aquestes actituds.

Des de l'entitat Unió Anelles de la Flama expressem el nostre compromís amb la prevenció, el tractament i l'erradicació de tots els tipus de violència, així com el respecte a la dignitat i als drets fonamentals de les persones.

L'objectiu principal d'aquest Protocol és prevenir les conductes d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual que es puguin produir a Unió Anelles de la Flama i entre els membres que formen la nostra comunitat, actuant per erradicar les mateixes i sancionar-les, a més de protegir i acompanyar a les persones que hagin vist vulnerats els seus drets.

1.- Declaració de principis i objectius

El present Protocol persegueix els següents objectius:

- ✓ Prevenir possibles situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, per orientació sexual i/o per identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals en el si de l'entitat Unió Anelles de la Flama, tant als espais participats de l'entitat com les que es puguin produir en el curs de les activitats que la Unió Anelles de la Flama desenvolupa o participa.
- ✓ Promoure un context social i cultural de rebuig i una adequada resposta davant de qualsevol forma d'assetjament que es pugui produir a l'entitat Unió Anelles de la Flama, tot dedicant temps i recursos adreçats a la sensibilització i la formació en aquesta matèria.
- ✓ Establir un procediment de denúncia i d'actuació clar davant de situacions d'assetjament, que garanteix la protecció i la reparació de la persona o persones afectades i la indemnitat d'aquestes.
- ✓ Establir una Comissió, degudament formada, responsable de la prevenció, detecció, seguiment i abordatge de situacions d'assetjament, tot detallant les seves funcions.

2.- Àmbit d'aplicació

El present protocol serà d'aplicació a totes les persones que conformen l'estructura professional i no professional de la nostra base social: **persones treballadores, associades, voluntàries, usuàries, col·laboradores, proveïdores, famílies, persones en procés de formació i organitzacions que es relacionin amb la Unió Anelles de la Flama amb motiu del seu objecte social.**

Així mateix, per aplicar el Protocol i activar el circuit intern que preveu, la conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual s'haurà de produir en algun dels següents contextos:

- Activitats que realitza l'entitat: assajos, actuacions, diades, entre d'altres.
- Activitats socials, d'oci i lúdiques organitzades per l'entitat: festes, àpats, esdeveniments, actes, celebracions, concerts, sortides i viatges, entre d'altres.
- Activitat a les xarxes socials i comunicacions a través de mitjans telemàtics privats o de la Unió Anelles de la Flama.
- En el si de les assemblees ordinàries i extraordinàries que es celebrin a la Unió Anelles de la Flama.
- En el si de les reunions internes de la Unió Anelles de la Flama, inclòs aquelles que es celebren entre els membres dels òrgans de govern, com la junta directiva o el comitè tècnic de l'organització.

L'espai físic on s'ha de produir l'assetjament és als locals i instal·lacions de l'entitat Unió Anelles de la Flama, o d'altres, com poden ser espais públics o privats, sempre i quan es desenvolupin les activitats mencionades, i totes aquelles que la Unió Anelles de la Flama organitzi o en participi.

El Protocol també és d'aplicació, amb un procediment diferenciat, en els següents casos:

- **Entre persones de diferents entitats:**

Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe o lgtbifòbia entre persones de diferents entitats, haurà d'haver una comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el procediment respectiu i executi les mesures preventives i correctores que consideri convenients.

- **Entre persones que participen de qualsevol activitat organitzada per la Unió Anelles de la Flama:**

És d'aplicació per a totes les persones que participin en qualsevol de les activitats: festes, sortides, trobades, concerts, assajos, reunions... que organitza l'entitat en qüestió. Es podrà vetar l'entrada i la participació a aquella persona externa de la Unió Anelles de la Flama que vulneri algun dels principis indicats o tingui alguna actitud sexista o lgtbifòbica.

Si l'assetjament es produeix per una persona de la Unió Anelles de la Flama a una persona externa, no vinculada a la nostra entitat, se li transmetrà que no s'accepten aquests tipus de comportaments per part de membres que formen part de la Unió Anelles de la Flama i que s'aplicarà aquest protocol la persona que ha realitzat aquest comportament incorrecte.

- **Empreses o entitats de serveis externs contractats:**

Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere a una persona de la Unió Anelles de la Flama per part una persona d'una entitat o empresa contractada, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes.

En la mesura del possible, es prioritzarà la relació amb entitats i empreses que tinguin aprovats procediments específics per la prevenció i actuació de l'assetjament. Igualment, les empreses contractades o entitats externes han de ser informades de l'existència d'aquest Protocol.

3.- Marc conceptual: conèixer per poder identificar

3.1. Definició de conceptes, principals característiques i exemples

Assetjament sexual²

Sense perjudici del que estableixi el Codi Penal, als efectes d'aquest Protocol constitueix assetjament sexual **qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.**

Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament sexual. No cal la seva repetició en el temps, és a dir, que el comportament s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Es tracta d'un comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.

Es tracta d'un comportament no desitjat/no volgut per la persona que el rep.

A tall d'exemple, i sense excloure o limitar, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

² Article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Article 2 apartat p) de la Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Article 5 àmbit tercer apartat b) de la Llei catalana 5/2008, de 24 de abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Article 184 del Codi Penal.

Verbal	No verbal	Físic
<p>Difondre rumors, preguntar o donar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.</p> <p>Fer comentaris o bromes sexuals obscenes i ofensives.</p> <p>Fer insinuacions sexuals o comentaris humiliants, vexatoris de caràcter sexista.</p> <p>Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.</p> <p>Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques amb finalitats sexuals no desitjades.</p> <p>Fer demandes de favors sexuals.</p>	<p>Adreçar mirades lascives al cos d'una persona.</p> <p>Fer gestos obscens cap a una o davant d'una persona.</p> <p>Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit i ofensiu.</p> <p>Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual i ofensiu.</p>	<p>Apropament físic excessiu, invasiu i no desitjat.</p> <p>Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de forma innecessària.</p> <p>Imposar contacte físic deliberat i no sollicitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).</p> <p>Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.</p> <p>Forjar relacions sexuals sota pressió, coacció, intimidació o submissió química (conducta sancionada penalment com agressió sexual).</p>

Assetjament per raó de sexe³

Constitueix assetjament per raó de sexe **qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes.**

L'assetjament per raó de sexe pertany a la categoria de l'assetjament discriminatori pel fet de ser dona o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat o lactància natural); o que estan relacionades amb les funcions reproductives i de cura que de forma discriminatòria la societat atribueix a les dones quasi de forma exclusiva (rols de gènere).

En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert per un home quan aquest realitza funcions, tasques o activitats relacionades amb la cura, rol que històricament s'ha atribuït a les dones (rol tradicional femení).

Cal que hi hagi una pauta d'insistència i repetició de les accions o conductes ofensives perquè es classifiquin com a assetjament per raó de sexe; que es tracti d'un comportament no desitjat/no volgut per la persona que el rep i que tingui com a objectiu o

³ Article 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Article 5 de la Llei catalana 5/2008, de 24 de abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó de sexe:

- Dir insults basats en el sexe de la persona: "*No entens res, tonta, dona haviés de ser*".
- Realitzar conductes discriminatòries cap a una persona pel fet de ser dona "*Ja us ho explico jo que ella mai es fa entendre*".
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona: "*neneta surt del mig*".
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe o rol de gènere.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar, excloure, no prendre seriosament les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona pel fet de ser dona o per ser mare/pare.
- Donar menys valor a la feina feta per una dona o per una mare/pare.
- Donar tasques de responsabilitat inferiors a les que hauria de tenir; no facilitar les eines per fer la feina; donar tasques impossibles de realitzar en cas d'embaràs o quan es gaudeix d'un permís de maternitat/paternitat i de cura de fills/es i persones dependents.

Assetjament per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals⁴

Constitueix assetjament per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals **qualsevol comportament (continu i sistemàtic) basat en l'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.**

Es considera assetjament discriminatori qualsevol conducta realitzada per alguna de les causes de discriminació previstes, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en que s'integra i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Cal que hi hagi una pauta d'insistència i repetició de les accions o conductes ofensives i que es tracti d'un comportament no desitjat/no volgut per la persona que el rep.

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament contra el col·lectiu LGTBI+:

- Dir insults basats en l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals: "aquest és més maricón".
- Vexar una persona per trobar-se en procés de reassignació de gènere o per ser trans.

⁴ Article 4.g) de la Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Article 15 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

- Realitzar conductes discriminatòries cap a una persona pel fet de pertànyer al col·lectiu LGTBI+.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona relacionades amb la seva sexualitat o identitat sexual.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per tenir un comportament femení o masculí, amb independència del sexe biològic.
- Utilitzar humor sexista o que ridiculitza el col·lectiu LGTBI+.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per ser gai, lesbiana o bisexual.
- Donar menys valor a la feina feta per una dona trans o un home trans.

3.2.- Violència en l'àmbit digital

Quan les conductes a les que es refereix aquest Protocol es produeixin utilitzant les tecnologies de la informació i la comunicació, a través d'internet, el telèfon i les xarxes socials, sense necessitat de que la persona agressora i la víctima tinguin un contacte físic presencial, ens trobarem davant de conductes de violència en l'àmbit digital o ciberviolència.

3.3.- Direccions de l'assetjament

L'assetjament pot produir-se:

- Assetjament horitzontal: Entre persones que ocupen el mateix rol o càrrec dins de la Unió Anelles de la Flama.
- Assetjament vertical descendent: D'una persona amb rang superior a una de rang inferior dins de la Unió Anelles de la Flama.
- Assetjament vertical ascendent: D'una persona de rang inferior a una de rang superior dins de la Unió Anelles de la Flama

4.- Abús Sexual Infantil (ASI)

La violència (abús sexual o altres formes de maltractament) envers als menors d'edat té un abordatge diferenciat.

En aquest sentit, és important distingir les violències masclistes i lgtbifòbiques de l'**Abús Sexual Infantil (ASI)**. L'ASI és aquella situació en que la víctima (un infant o adolescent) és utilitzada per satisfer els desitjos sexuals d'un adult, ja sigui presenciant activitats sexuals, o participant-hi, que violen els tabús socials i legals de la societat i que el menor no compren o per les quals no estan preparats d'acord amb el seu desenvolupament i a les quals, per tant, no poden donar consentiment (incest, violació, tocaments, seducció verbal, masturbació en presència d'un menor, pornografia...).

El tractament d'aquets tipus de situacions no pot ser, en cap cas, el mateix que es du a terme quan les violències es donen entre dues persones majors d'edat, i cal aplicar el **Protocol Marc d'Actuacions en casos d'abusos sexuals i altres maltractaments greus**

a menors de la Generalitat de Catalunya i denunciar-ho a la DGAIA i a la Fiscalia de Menors ja sigui per l'existència d'una sospita o la certesa d'un abús.

5.- Actuacions preventives, de detecció i reactives

5.1.- Actuacions preventives

Les accions de prevenció acordades en el present Protocol són les següents:

- Portar a terme accions d'informació preventiva a totes les persones de l'entitat:
 - Donar a conèixer aquest Protocol a totes les persones.
 - Garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar.
 - El personal de les empreses externes contractades per la Unió Anelles de la Flama i que prestin els seus serveis a nom de la Unió Anelles de la Flama o a les instal·lacions de la Unió Anelles de la Flama, hauran de ser informades de l'existència d'aquest Protocol. Conjuntament amb el contracte es firmarà un document en el declaren que han estat informats de l'existència del Protocol i que en coneixen el contingut.
- Portar a terme accions de formació preventiva per a tothom:
 - Realitzar formacions sobre assetjament a totes les persones de l'entitat, de forma regular, per capacitar a tothom a fi de que puguin identificar conductes d'assetjament.
- Implantar un programa de formació continuada per a les persones de referència.
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies. Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat. Aplicar sancions i accions correctives.

5.2.- Actuacions de detecció

L'entitat Unió Anelles de la Flama també es compromet a realitzar mesures de detecció:

- Crear una base de dades interna en la que es recullin, anònimament i sense referències a dades de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions i a partir d'aquestes dades fer un informe anual que reculli els següents indicadors:
 - Número de persones que s'han posat en contacte amb les persones de referència per demanar informació sobre el Protocol. Especificar el sexe.
 - Número de persones que han presentat una denúncia per assetjament, diferenciant les 3 tipologies d'assetjament que es recullen en aquest

Protocol: 1) Assetjament sexual; 2) Assetjament per raó de sexe/gènere; 3) Assetjament lgtbifòbic. Especificar el sexe de la persona que denuncia.

- Número de procediments sancionadors que s'han portat a terme.
 - Número de procediments en els que s'han implementat mesures cautelars.
 - Número d'accions realitzades en matèria d'informació, sensibilització i formació sobre el Protocol i característiques de les mateixes. Especificar a qui s'ha adreçat cada acció.
- Prestar atenció als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament per detectar-los.

5.3.- Actuacions reactives

Les actuacions reactives es tradueixen en el conjunt de sistemes i circuits d'assessorament, investigació, resolució i resposta en cas d'assetjament que el present Protocol preveu en el següent títol, tant a nivell intern a través del propi circuit, com a nivell extern, per la via judicial.

6.- Persones de referència i comissió d'investigació

6.1.- Persones de referència

Poden ser persones internes de referència qualsevol persona de l'entitat que tingui formació en violència masclista o assetjament contra les persones LGTBI+. En el cas que no tinguin prèviament aquesta formació és l'entitat qui proporcionarà aquesta formació a les persones de referència.

Les seves funcions són:

- Rebre la comunicació formulada per la persona afectada o per qualsevol persona o persones que detectin una conducta d'assetjament.
- Informar i assessorar la persona afectada del contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre. Igualment, l'ha d'informar de la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern.
- Oferir acompanyament en tot el procés.
- Donar suport en la redacció de la denúncia i assessorament sobre la seva presentació.
- Proposar, si escau, mesures cautelars a la direcció de l'entitat.
- Gestionar i custodiar la documentació.
- Participar en funcions de prevenció, sensibilització, difusió i formació.
- Participar en el seguiment i avaluació del Protocol.
- Qualsevol altra que es pogués derivar de la naturalesa de les seves funcions i del contemplat en el present Protocol.

Les persones de referència de l'entitat Anelles de la Flama són:

Alba Leiva Lopez
Raul Molina Pardo
Heura Musté Segura
puntlila@uaf.cat

6.2.- Comissió d'investigació i abordatge

En el present Protocol s'estableix que la comissió d'investigació estarà dirigida per la comissió lila de l'entitat, responsable d'elaborar la investigació i l'informe vinculant, que estableix si hi ha indicis suficients de l'existència d'una situació d'assetjament o si aquests indicis no existeixen.

7.- Procediment general d'actuació

Hi ha dues vies de resolució de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual: interna (circuit del protocol) i externa (via judicial).

La utilització d'una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

7.1.- Via de resolució interna: circuit del Protocol de la Unió Anelles de la Flama

La via interna consisteix amb el circuit que preveu el present Protocol i es pot iniciar per comunicació (Fase 1) o directament per denúncia (Fase 2).

Fase 1: Comunicació i assessorament (termini: 10 dies)

- **Formulació de la comunicació:**

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones de referència que s'ha designat per donar suport en aquesta situació.

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada, també assegurar un ambient lliure de violències masclistes i lgtbifòbiques tenint coneixement de situacions que poden ser assetjament i preparar la fase de denúncia interna i investigació (Fase 2), si escau.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

Aquesta comunicació es pot realitzar **verbalment** o per **escrit**, sense seguir cap format en concret.

És important formular la comunicació tant aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

- **Recollida d'informació i anàlisi dels fets:**

Un cop rebuda la comunicació, la persona de referència, que pot demanar suport a la Comissió, es reunirà amb la persona que es considera assetjada per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

- **Procediment de mediació només en els casos d'assetjament per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals:**

Si la persona afectada ho considera oportú i la persona de referència valora que és una bona opció, es pot internar resoldre el problema a través de la mediació en un primer moment, només en els casos d'assetjament contra una persona de l'entitat per motiu de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals⁵. Aquesta mediació la dirigirà la comissió d'investigació de l'entitat Anelles de la Flama.

Per poder realitzar aquest procediment de mediació és important que les dos parts implicades acceptin participar. Si la persona assetjada no ho considera adient o no es veu preparada, sempre pot prescindir de la mediació i passar directament a la Fase 2 (denúncia interna i investigació).

En el procediment de mediació, la comissió d'investigació intentarà resoldre el conflicte actuant com a part tercera en una conversa privada entre les persones implicades. Això comporta:

- Informar a la presumpta persona assetjadora que el seu comportament és contrari a les normes i valors de l'entitat, tal i com es recull en el present Protocol.
- Informar sobre les conseqüències de continuar amb comportaments d'assetjament per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

⁵Unió Anelles de la Flama exclou la mediació com a mecanisme de resolució en el cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual, complint amb la Llei 4/2015 de l'Estatut de la víctima del delictes que prohibeix la mediació en tots els supòsits de violència sexual i de violència de gènere, també els casos de violències sexuals patides en l'àmbit del treball.

- Comunicar a la presumpta persona assetjadora que, amb independència del resultat de la mediació, es farà un seguiment de la situació.

Aquets procediment pot concloure amb:

- **Acord entre les parts:** fi del procediment i adopció de les mesures que s'hagin decidit.
- **Sense acord:** la mediació es converteix en el preàmbul de l'inici de la Fase 2, la denúncia interna, si escau.

- **Resultats de la Fase 1 (comunicació i assessorament):**

En cas de no recórrer a la via de la mediació, o d'acudir-hi però no obtenir un acord entre les parts, els resultats d'aquesta primera fase poden ser tres:

- Que la persona afectada decideixi presentar denúncia (passem a la Fase 2).
- Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de la direcció de l'entitat, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, es a dir, no es donarà a conèixer el nom de la persona que ha demanat informació. En el moment que direcció té coneixement d'indicis d'assetjament, té l'obligació de posar en marxa mesures protectores i correctores i, si s'escau, actualitzar les actuacions preventives.
- Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

Fase 2: Denúncia interna i investigació (termini: 30 dies)

- **Presentar la denúncia interna:**

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un **informe vinculant** sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual.

La denúncia només la pot presentar **la persona afectada**.

Sempre que hi hagi una denúncia interna, s'obrirà un procés d'investigació que realitzarà la **Comissió d'investigació i abordatge** la qual estarà formada per totes les persones de referència que no hagin intervingut en la Fase 1 d'aquest Protocol (comunicació i assessorament).

La denúncia ha de presentar-se per **escrit**, utilitzant el model de denúncia interna que s'adjunta com a **Annex núm. 1** i s'ha d'enviar a la bústia antidiscriminària de l'entitat que es gestionada per la Comissió: puntlila@uaf.cat.

Comentat [LR1]: Afegir correu

- **Instrucció del procediment d'investigació:**

Les funcions de la Comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciada ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació (Fase 2), cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació.
- Si en la denuncia els fets no estan prou relatats, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

Totes les persones entrevistades durant el procediment seran informades de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés i signaran el compromís de confidencialitat (Annex 2). El seu incompliment pot comportar sancions per a la persona infractora.

Sempre que hi hagi **menors d'edat** implicats en el procés d'investigació, s'haurà de comptar amb la presència i autorització de les persones que tinguin la tutela legal del/la menor.

En qualsevol fase de la instrucció la Comissió d'investigació podrà demanar assessorament extern als serveis SAI o SIAD de l'Ajuntament de Valls, entre d'altres.

- **Mesures cautelars:**

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, des del primer moment, en que es comuniquen els fets i fins i tot prèviament a la denúncia, si es considera oportú i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa l'adopció de mesures cautelars.

Les mesures cautelars que es poden prendre són (la llista no és exhaustiva ni limitativa):

- Assegurar que no coincideixen en els espais comuns i de lliure accés diari, com el local o les instal·lacions de l'entitat.

- Assegurar que no coincideixen en reunions o assembles internes de l'organització.
- Plantejar la no assistència de la presumpta persona assetjadora si coincideixen en una diada, assaig concert, torneig, festa, acte, etc.
- Limitar l'accés a la presumpta persona assetjadora a les xarxes socials de l'entitat (Instagram, Facebook, Twitter...).
- Limitar l'accés a la persona assetjadora als grups de xat de l'entitat, com per exemple el grup de WhatsApp, en cas d'haver-hi.

La implementació d'aquestes mesures han de ser acceptades per la persona assetjada.

- **Informe vinculant:**

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant que ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies. Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic. Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

- Conclusions.
- Recomanacions sobre possibles sancions.
- Recomanacions sobre possibles mesures correctores.

Fase 3: Resolució (termini: 5 dies)

L'objectiu d'aquesta tercera i última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament.

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament, la direcció emet una resolució del cas amb les següents conclusions:

- **Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament.** La direcció decidirà el procediment o sanció a realitzar tenint en compte la tipificació que la Comissió d'investigació i abordatge ha realitzat dels comportaments denunciats en funció de la seva gravetat.
- **Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament.** Arxivament de la denúncia.

7.2.- Via de resolució externa: la via judicial

Tot i l'activació del circuit intern del Protocol, a través d'una comunicació o una denúncia interna indistintament, qualsevol persona que hagi estat objecte d'assetjament a Unió Anelles de la Flama té dret a acudir a la via judicial penal sempre i quan la conducta constitueixi un dels delictes previstos en el nostre Codi Penal com, per exemple, un delictes d'odi o un delictes contra la llibertat sexual.

Els delictes contra la llibertat sexual es troben regulats en el Títol VIII del Codi Penal i inclou, entre d'altres, l'agressió sexual, l'assetjament sexual, l'exhibicionisme o la provocació sexual.

La forma d'activar aquesta via és mitjançant la presentació d'una denuncia als Mossos d'Esquadra, o a les Forces i Cossos de Seguretat que corresponguin.

8.- Sancions i accions correctives

8.1.- Tipificació dels comportaments d'assetjament

Serà la **Comissió d'Investigació i abordatge** qui, al finalitzar el procés d'investigació, tipifiqui els comportaments denunciats en funció de la seva gravetat, que es tindran en compte en el moment de decidir les accions i sancions correctives.

A tall d'exemple, i sense excloure ni limitar altres, es tipifica l'escala de gravetat en funció dels comportaments següents:

Assetjament de caràcter lleu

Consisteix en expressions verbals públiques i vexatòries dirigides a la persona assetjada com ara acudits de contingut sexual, comentaris sexuals, insinuacions sexuals, demanar reiteradament cites creant un sentiment d'incomoditat, mirades lascives i aproximacions no consentides, etc. Així mateix, l'assetjament dirigit a una persona pel fet de ser dona o ser lesbiana, gai, bisexual, transgènere o intersexual, com actituds condescendents o paternalistes, insults basats en el sexe o la orientació sexual, comentaris despectius sobre l'aparença física, formes ofensives d'adreçar-se a la persona, entre d'altres.

Són les conductes d'assetjament més freqüents i que es consideren lleus, sempre i quan no siguin reiteratives, o es produeixin després d'haver informat a la persona que no repeteixi aquestes conductes.

Assetjament de caràcter greu

S'associa a situacions en les que es produeix una interacció verbal directa amb alt contingut sexual com preguntes sobre la vida sexual, insinuacions sexuals, demanar obertament relacions sexuals o pressionar després de la ruptura sentimental amb un/a company/a. També contactes físics no permesos per la persona assetjada, com ara abraçades, petons o massatges no desitjats, tocaments i pessics, acorralaments, etc.

Així mateix, **és consideren greus les conductes d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament contra les persones LGTBI+ de forma reiterada**, com ridiculitzar, menystenir capacitats i habilitats de forma pública, ignorar aportacions, comentaris o accions pel fet de ser dona o de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals.

Assetjament de caràcter molt greu

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

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

8.2.- Règim sancionador

Serà la **direcció de l'entitat** qui acabarà decidint la sanció o mesures correctores aplicables.

A continuació, es defineixen diferents nivells de sancions aplicables, per tal d'establir unes bases a les conseqüències que impliquen els casos d'assetjament sexual, per raó del sexe o comportaments lgtbifòbics. No obstant, aquests no són excloents d'altres sancions o mesures que la direcció de l'entitat consideri imposar a la persona assetjadora després de conèixer la resolució de l'informe vinculant.

Nivell I

- Obligatorietat d'assistir a formacions o processos de conscienciació entorn a les violències masclistes i/o lgtbifòbiques.
- Obligatorietat de formar part activa dels espais i actes de la comissió d'equitat/social, jornada d'equitat o altres xerrades relacionades amb la igualtat, el feminisme i la violència masclista.
- Marcar un distanciament entre la persona assetjadora i la persona assetjada fins que sigui necessari, sobretot respectant la voluntat de la víctima.

L'objectiu principal d'aquest nivell de sanció és que la persona assetjadora accepti i reconegui els comportaments i fets desenvolupats, assumint el compromís de que no es tornaran a repetir. No obstant, la condició d'acceptació i compromís per part de la persona assetjadora ha d'estar de forma transversal a qualsevol resolució, independentment del nivell de sancions.

Nivell II

- Sancions relacionades amb la privació de posicions i/o rols dins de l'entitat i altres espais per assegurar un distanciament de l'agressor a la víctima.
- Expulsió o bloqueig d'accés i comunicació mitjançant les xarxes socials o grups de WhatsApp.
- Limitació en la participació d'espais de comunicació i difusió de l'entitat a les xarxes socials o televisió (entrevistes, discursos, vídeos...).

Nivell III

- Suspensió de drets de condició de membre actiu durant el període que es determini.

Nivell IV

- Expulsió definitiva de l'entitat.

És important destacar que, a banda de l'expulsió definitiva, tots els períodes i temporitzacions de les sancions i mesures aplicades seran decidides per la direcció de l'entitat. La temporalització podrà ser revisada i modificada durant el seguiment del cas, tenint en compte els fets que es vagin desenvolupant, l'actitud de l'assetjador/a i la voluntat de la persona assetjada.

La persona assetjadora haurà de mantenir la confidencialitat en tot moment, en el cas que no respecti el principi de confidencialitat podrà ser un agreujant en el moment de revisar les sancions aplicades.

9.- Principis d'actuació i garanties

Tot el procediment d'intervenció d'aquest protocol garanteix:

Respecte i protecció

- Cal actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.), que no podran rebre cap tracte desfavorable per aquest motiu.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest Protocol.
- Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva de la informació i dades tractades, així com l'obligació de no transmetre-les o divulgar-les.
- Totes les persones que participaran en el procés signaran un compromís de confidencialitat (Annex 2) i el seu incompliment pot comportar sancions per a la persona infractora.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a la informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.
- La investigació i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores, de manera que el procediment pugui ser completat respectant els terminis previstos per a cada fase.

Protecció davant de possibles represàlies

- Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

CoLaboració

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

10.- Drets i obligacions

10.1.- Direcció de l'entitat Unió Anelles de la Flama i la Comissió d'investigació i abordatge

Les obligacions mínimes que ha d'assumir la direcció de la Unió Anelles de la Flama i la Comissió d'investigació en el marc del Protocol són:

- Tractar a tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.

- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el Protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual, assetjament per raó del sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+.
- Fomentar la informació d'aquestes situacions es faci a través de les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que formuli una comunicació o denúncia interna.
- Informar i/o investigar seriosament les comunicacions o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa o denúncia.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

10.2. Totes les persones de l'entitat

- El dret a un entorn a la Unió Anelles de la Flama saludable i a no patir assetjament sexual, assetjament per raó del sexe ni lgtbifòbia.
- Cap persona ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.
- L'obligació de tractar a les altres persones amb respecte i igualtat.
- L'obligació de no ignorar aquestes situacions.

11.- Mesures de recuperació i reparació de les víctimes

Les mesures i les actuacions que estableix aquest Protocol han d'afavorir els processos de recuperació de les víctimes amb l'objectiu que puguin sobreposar-se a les conseqüències de la violència patida.

És important adoptar un enfocament centrat en la víctima, que situï a la persona assetjada en el centre de les intervencions, per a garantir-li un acompanyament que tingui en compte les seves necessitats i decisions promovent que la persona assetjada adopti un paper actiu en el seu propi procés de recuperació.

Cal validar el que han viscut per a poder dignificar les seves experiències, atès que el fet de reconèixer-les té un efecte altament reparador. És imprescindible reparar la persona de manera individual però també cal estar amatents a l'impacte col·lectiu que pugui haver tingut l'assetjament per a també sostenir-lo i reparar-lo.

A nivell individual, pel que fa a la persona assetjada, cal tenir present que el procés de reparació comença des del moment mateix d'interposició de la denúncia, el que implica, respectar els principis de confidencialitat i celeritat durant tot el procés; fer un bon acompanyament de les persones denunciants, etc.

Mesures de reparació que es poden dur a terme a nivell col·lectiu:

- Intervencions pel que fa a la cultura organitzativa de l'entitat en què es promogui la tolerància zero envers la violència i l'assetjament. Cal que s'adopti una política activa envers aquest tipus de situacions des de la pròpia entitat.

- Grups de discussió dinamitzats per professionals sobre la situació viscuda.
- Oferir acompanyament psicològic grupal.

Mesures de reparació a nivell individual:

- Oferir a la persona afectada modificacions de les seves condicions dins de l'entitat: canviar els horaris, tasques, funcions, grups, etc. Es tracta de canvis que han de ser acceptats per la persona i que es realitzen amb l'objectiu de facilitar la seva recuperació.
- Posar a disposició de la persona afectada els recursos jurídics de l'entitat perquè l'assessorin en els passos a seguir a nivell extern.
- Posar a disposició de la persona afectada atenció psicològica a càrrec de l'entitat.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir a la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.

12.- Seguiment i avaluació del Protocol

Des de l'inici de la implementació del protocol s'estima oportú el seguiment periòdic per anar registrant de manera regular les incidències produïdes i les seves causes als efectes de adreçar les accions que ho requereixin; aquest seguiment s'ha de complementar amb una avaluació de les activitats o els processos de treball que s'executen i dels resultats i impactes de les actuacions. A partir dels resultats d'aquest informe d'avaluació, cal que es detectin els punts del protocol que s'han de millorar, modificar o incloure-hi i fer-ne una revisió, si escau.

Aquest seguiment i recollida de dades es farà per part de la Comissió d'igualtat de les Anelles de la Flama, assegurant totes les mesures de confidencialitat i seguretat dels arxius.

Sistema de recollida d'indicadors
- Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol realitzades a l'entitat.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament sexual que s'han detectat.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament per raó de sexe que s'han detectat.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals que s'han detectat.
- Nombre de situacions d'assetjament que s'han comunicat i/o denunciat.
- Nombre de casos resolts.
- Nombre i tipologia de mesures correctores implementades.
- Mitjana de casos resolts dins el termini establert.

Annex 1 del protocol: model de denúncia

ANNEX 1

MODEL DE DENÚNCIA INTERNA PER ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DEL SEXE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O DE LA IDENTITAT SEXUAL

SOL·LICITANT:

- Persona afectada
- Altres (indicar): _____

En el cas que la denúncia no sigui presentada per la persona afectada, qui presenta la denúncia declara que la persona afectada ha sigut informada i dona el seu consentiment a la presentació d'aquesta denúncia i de la sol·licitud d'activació del Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual de la Unió Anelles de la Flama.

TIPOLOGIA D'ASSETJAMENT:

- Sexual
- Per raó de sexe/gènere
- Per comportament lgtbifòbic

DADES DE LA PERSONA AFECTADA:

Nom i Cognoms: _____

DNI/NIE: _____ Sexe: Dona Home

Càrrec dins de l'entitat: _____

Telèfon de contacte: _____

Observacions: _____

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA:

Nom i Cognoms: _____

Sexe: Dona Home

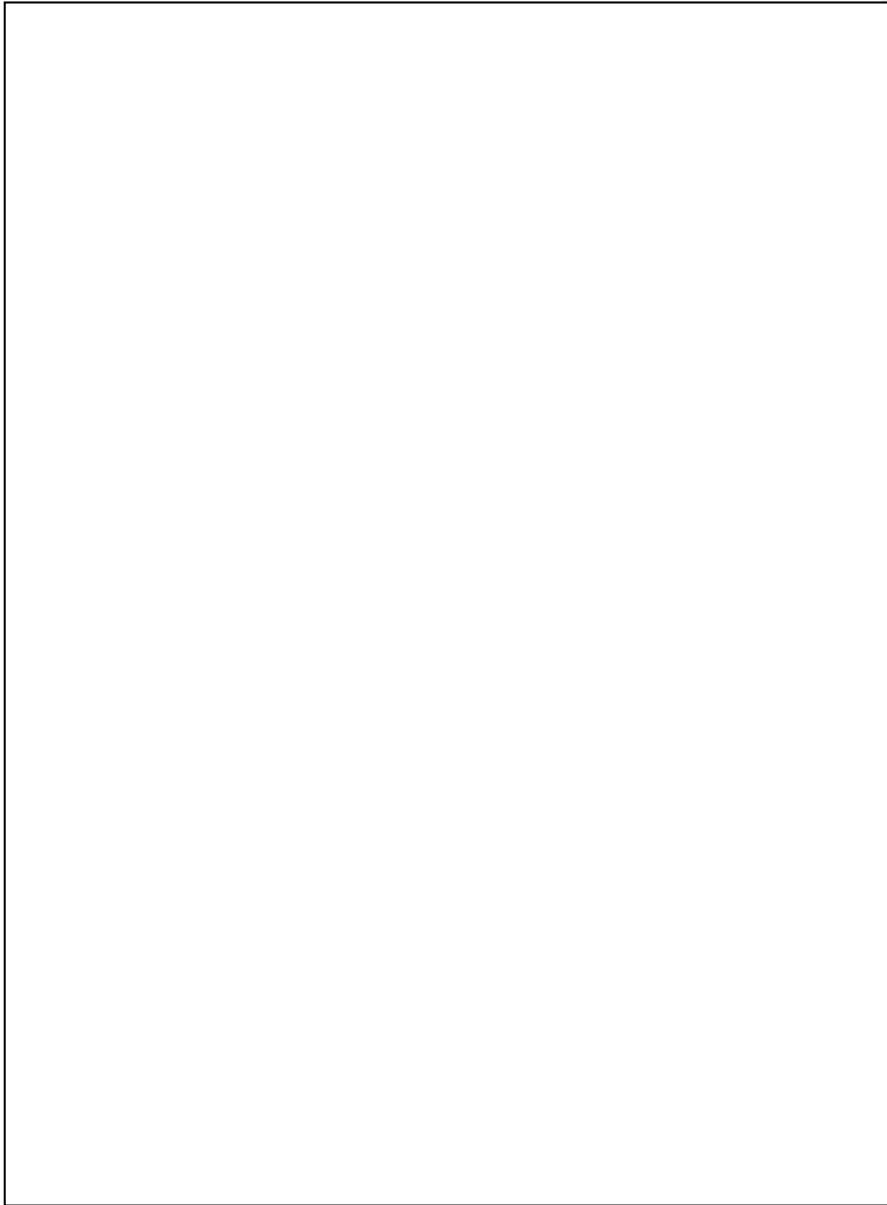
Càrrec dins de l'entitat: _____

Relació dins de l'entitat amb la víctima:

- Nivell jeràrquic superior
- Mateix nivell jeràrquic
- Nivell jeràrquic inferior
- Altres (indicar): _____

DESCRIPCIÓ DELS FETS:

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntant totes les pàgines que siguin necessàries, incloent les dates en que els fets van tenir lloc, sempre que sigui possible.



TESTIMONIS I PROVES:

a) En el cas de que hi hagi testimonis, indiqui els seus noms i cognoms.

b) Si s'adjunta documentació annexa a la denúncia, si us plau, enumereu aquesta documentació.

SOL·LICITUD

sol·licito l'inici del Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual de la Unió Anelles de la Flama.

CONSENTIMENT I CONEIXEMENT

Dono el meu consentiment per tal que les persones de referència que formin part de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament de la Unió Anelles de la Flama facin les actuacions pertinents per analitzar la situació i la pertinent resolució, tenint en compte la confidencialitat en tot el procediment per part de totes les persones implicades i la protecció de les seves dades personals, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2018 i les Lleis 21/2000 i 41/2002.

Tinc coneixement que la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament de la Unió Anelles de la Flama té l'obligació d'informar a la persona denunciada a l'inici del procediment de les accions a desenvolupar.

Informació sobre el tractament de dades personals

Les dades personals que es facin constar en aquest formulari seran tractades per la Unió Anelles de la Flama amb l'única i exclusiva finalitat d'atendre i gestionar la sol·licitud d'intervenció en compliment de les obligacions derivades de la Llei 31/1995, i de la Llei Orgànica 3/2007, i seran conservades durant el temps necessari per a complir amb aquesta finalitat.

Les dades personals que es generin en el marc de la intervenció sol·licitada podran comunicar-se al Ministeri Fiscal, als òrgans jurisdiccionals i/o a les Forces i Cossos de Seguretat.

Els interessats podran exercitar els seus drets d'accés, rectificació, supressió i portabilitat de les dades, de limitació i oposició al tractament, i a no ser objecte de decisions basades únicament en el tractament automatitzat de les seves dades, en cas que sigui procedent, enviant un e-mail a la següent adreça puntlila@uaf.cat

Lloc i data

Firma de la persona sol·licitant

Aquest document s'haurà de presentar a puntlila@uaf.cat

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament de la Unió Anelles de la Flama serà responsable de la recepció d'aquest correu.

Annex 2 del Protocol: Compromís confidencialitat

ANNEX 2

COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT

(De les persones que intervenen en el procés de comunicació i/o denúncia, tramitació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual)

(Nom i Cognoms) _____,

- Havent estat designat/da per la Unió Anelles de la Flama per intervenir en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució de les comunicacions i/o denúncies de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

O

- Participant en condició de persona denunciada, persona denunciant o testimoni.

em comprometo a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de forma més concreta, manifesto el meu compromís a complir amb les següent obligacions:

- (i) Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment general d'actuació.
- (ii) Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que poguessin ser constitutives d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- (iii) Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les comunicacions i/o denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de persones que intervenen en el procediment.
- (iv) No desvetllar la informació a la que tinc accés en aquest procés i no utilitzar la informació a què tingui accés per cap altre objectiu que no estigui relacionat amb aquest procés.

Així mateix, declaro que he estat informat/da per la Unió Anelles de la Flama de la responsabilitat disciplinària en que podria incórrer com a causa de l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

Informació sobre el tractament de dades personals

Les seves dades personals seran tractades per la Unió Anelles de la Flama amb l'única i exclusiva finalitat de rebre, tramitar, investigar i resoldre les comunicacions i/o denúncies de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, en compliment de les obligacions derivades de la Llei 31/1995, i de la Llei Orgànica 3/2007, i seran conservades durant el temps necessari per a complir amb aquesta finalitat.

Les dades personals que es generin en el marc de les actuacions esmentades en el paràgraf anterior podran comunicar-se al Ministeri Fiscal, als òrgans jurisdiccionals i/o a les Forces i Cossos de Seguretat.

Els interessats podran exercitar els seus drets d'accés, rectificació, supressió i portabilitat de les dades, de limitació i oposició al tractament, i a no ser objecte de decisions basades únicament en el tractament automatitzat de les seves dades, en cas que sigui procedent, enviant un e-mail a la següent adreça puntlila@uaf.cat

A Valls, a __ de _____ de 202_.

Firmat:

Annex 3 del protocol: Fitxa informativa

ANNEX 3

FITXA INFORMATIVA DEL PROTOCOL PER PREVENIR, IDENTIFICAR I ACTUAR EN SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DEL SEXE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O DE LA IDENTITAT SEXUAL DE LA UNIÓ ANELLES DE LA FLAMA

(Nom i Cognoms) _____,

Per la present declaro que el centre m'ha informat sobre l'existència del Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual de la Unió Anelles de la Flama, havent llegit i comprès el contingut del mateix.

A tal efecte, i de forma més concreta, reconec tenir coneixement de:

- ✓ La política de tolerància zero de la Unió Anelles de la Flama davant comportaments contraris a la llibertat, la dignitat, la integritat física i/o psíquica de les persones treballadores i de qualsevol persona vinculada a l'entitat.
- ✓ El procediment general d'actuació i els seus terminis en cas de patir o observar una possible situació d'assetjament a la Unió Anelles de la Flama.
- ✓ El règim disciplinari previst per la Unió Anelles de la Flama per a resoldre conductes constitutives d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- ✓ L'existència de les persones de referència, essent aquestes les responsables de rebre la comunicació d'assetjament i d'informar i assessorar a les persones afectades sobre el contingut del Protocol i les opcions i accions que poden emprendre.

Signant el present document com a justificant del lliurament d'aquesta informació.

A _____, a __ de _____ de 202_.

Firmat: