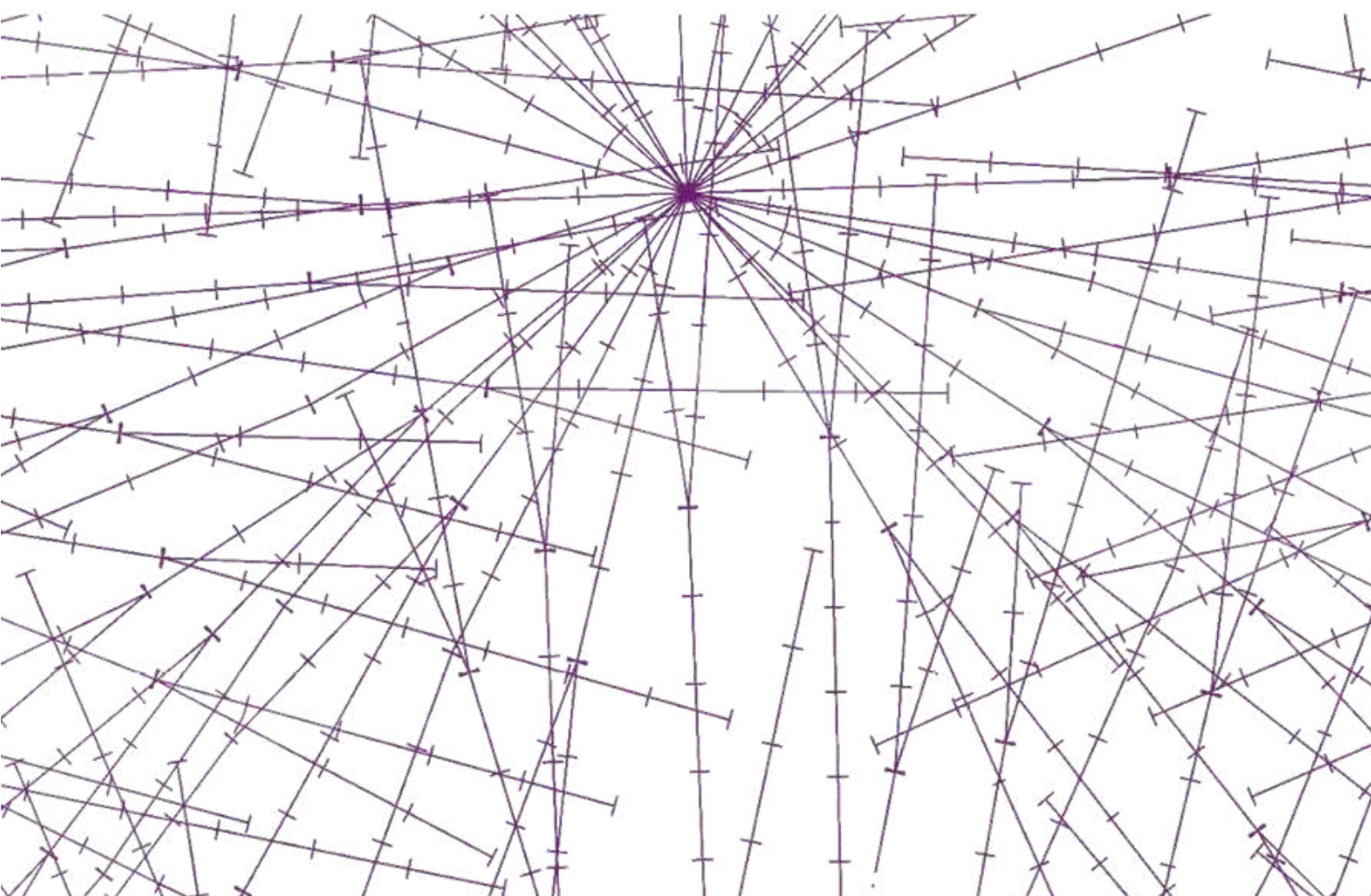
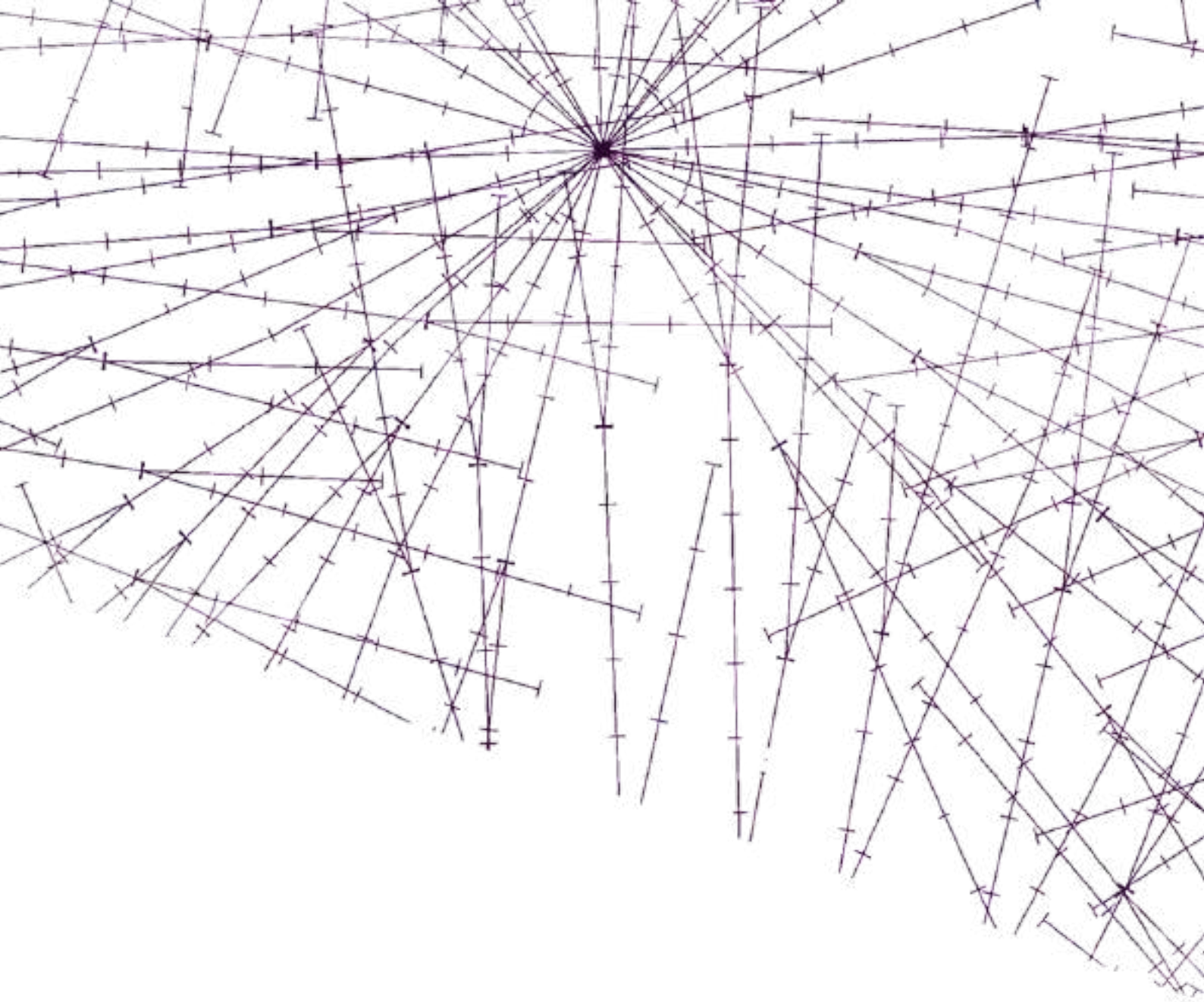




# GUÍA DE ACTUACIÓN ANTE EL SEXISMO Y LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO EN LOS COLECTIVOS DE LA UAB





Guía de actuación ante el sexismo y las violencias de género en los colectivos de la UAB. Este documento está sujeto a una licencia Creative Commons.



© De esta edición:

2018, Servicio de Igualdad y Diversidad de la UAB,  
Universitat Autònoma de Barcelona

1ª edición: Barcelona, mayo de 2018

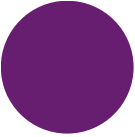
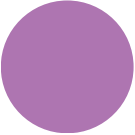
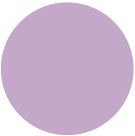
Texto original: Marta Bolinches

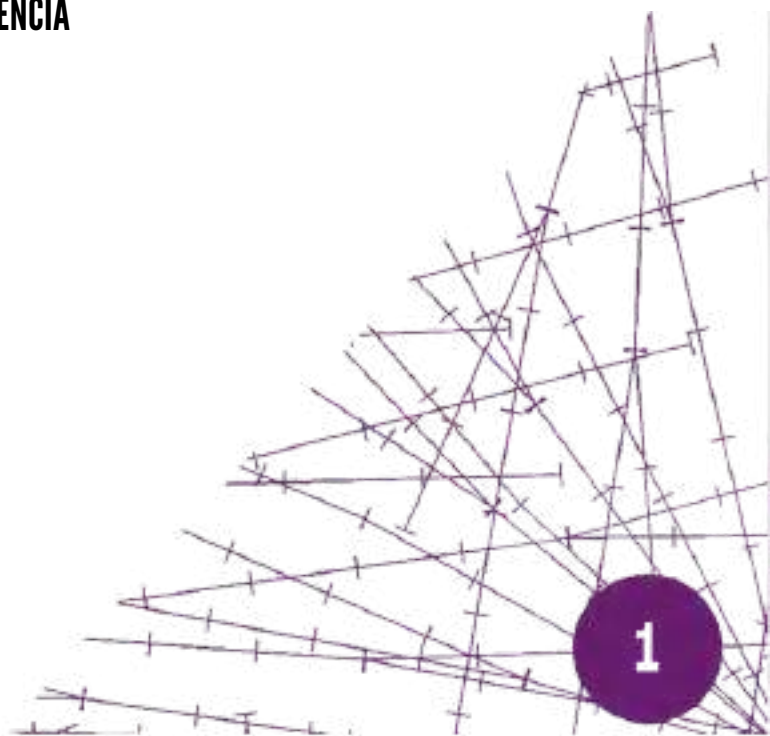
Adaptación: Laura Duarte y Berta Cervantes

Diseño y Maquetación: Andrea Ruedas

Traducción: Ainhoa López Giner

# GUÍA DE CONTENIDO

|                                                                                     |                                                       |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------|
|    | <b>PRESENTACIÓN</b>                                   | <b>2</b>  |
|    | <b>PAUTAS DE PREVENCIÓN</b>                           | <b>6</b>  |
|   | <b>PAUTAS DE ACTUACIÓN</b>                            | <b>9</b>  |
|  | <b>ANEXO 1</b><br>FICHA DE RECOGIDA DE DATOS          | <b>19</b> |
|  | <b>ANEXO 2</b><br>CÓMO IDENTIFICAR CASOS DE VIOLENCIA | <b>21</b> |



# PRESENTACIÓN

Esta guía pretende dotar de herramientas y pautas concretas a los **colectivos inscritos en el tejido asociativo de la UAB** para prevenir y actuar ante casos de sexismo y violencias de género que puedan producirse en el transcurso de su actividad. Los colectivos tienen una doble dimensión:

- Como parte de la sociedad, **reproducen estructuras** y prácticas sexistas.
- A la vez, son **agentes transformadores** y de cambio.

Dada la relevancia de su papel, **es esencial que los colectivos aprueben y adopten esta Guía**, que promuevan condiciones organizativas y de trabajo que eviten cualquier situación de discriminación por razón de género, y que apliquen la perspectiva de género en todos los proyectos que llevan a cabo.

## ALGUNAS DEFINICIONES

Entendemos por **perspectiva de género** la capacidad de aproximarse críticamente a cualquier fenómeno de la vida con tal de desvelar, visibilizar, analizar o afrontar las desigualdades entre mujeres y hombres.

Hablamos de las **violencias de género** para referirnos a todos los tipos de violencias que se ejercen como manifestación de la discriminación, la desigualdad y las relaciones de poder del sistema sexo-género heteropatriarcal.

La violencia tiene múltiples expresiones y manifestaciones, como resultado de su carácter universal y su capacidad adaptativa al paso del tiempo y los contextos. Las manifestaciones más sutiles a menudo están tan **naturalizadas e invisibilizadas** que cuesta detectarlas como violencias de forma automática.



# IDENTIFICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO EN LOS COLECTIVOS

Para poder detectar que alguien del colectivo está sufriendo una situación de violencia de género, ya sea machista o bien por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, es necesario tener claro **qué son las violencias de género y qué tipos y manifestaciones pueden adoptar**, teniendo en cuenta la falta de reconocimiento social de las conductas más sutiles.

Se debe tener en consideración que la detección de una situación de violencia puede tener diversas fuentes: la persona que la ha sufrido, su entorno o el mismo colectivo. Es fundamental aprender a detectar la violencia porque la manera en que se nos comunicará no siempre será explícita o directa; a veces será mediante señales u omisiones de respuestas, y no a través de una comunicación convencida y directa del tipo «estoy sufriendo violencia».

Los casos concretos y los hechos puntuales de violencias y comentarios discriminatorios tienen una **afectación directa y colectiva a toda la entidad**, ya que, con el precedente y con el ejemplo, se refuerza el imaginario sexista del colectivo, el estereotipo, la desigualdad y la sumisión.



# TIPOS DE VIOLENCIAS

## Violencia implícita

### SIMBÓLICA

Legitimación de una jerarquía a través de la naturalización de la dominación masculina.

**Ejemplo:** Legitimar solo a las familias y las sexualidades heterosexuales, refiriéndose a aquello que es “normal” o “correcto”.

### ESTRUCTURAL

Barreras y obstáculos de la organización de la sociedad, que limitan los derechos de las personas.

**Ejemplo:** Legitimar solo a las familias y las sexualidades heterosexuales, refiriéndose a aquello que es “normal” o “correcto”.

### INSTITUCIONAL

Derivada de la acción u omisión de la administración o el colectivo en sus políticas, normativas y distribución de recursos.

**Ejemplo:** Que se use un lenguaje sexista o no inclusivo.

### CULTURAL

Sumisiones y coacciones basadas en la imposición de estereotipos de género, creencias, valores y expectativas.

**Ejemplo:** Organizar charlas, talleres o debates sin invitar a ninguna mujer.

# Violencia explícita



## FÍSICA

Agresión física a un compañero o compañera.

**Ejemplo:** Empujar o agarrar del brazo.

## SOCIAL

Reducir la vida social de la persona, sus relaciones sociales (amistades y familiares), dejándola aislada y sin apoyos.

**Ejemplo:** Incitar y potenciar rumorología o críticas sobre la persona para que la gente se aleje.

## PSICOLÓGICA

Conducta que produce una desvaloración o sufrimiento.

**Ejemplo:** Dirigirse a una persona trans con el género que le asignaron al nacer en vez de su género sentido.



## ECONÓMICA

Privación intencionada y no justificada de recursos económicos.

**Ejemplo:** Que una mujer pida una partida presupuestaria para hacer un taller y se le deniegue por no considerarlo importante

## SEXUAL

Acto de naturaleza sexual no consentido mediante violencia, intimidación, prevalencia o manipulación emocional.

Comentarios y preguntas discriminatorias sobre la sexualidad de las chicas bisexuales, o lesbianas como: "¿Pero vosotras cómo folláis?"

## AMBIENTAL

Destrucción de objetos personales o alteración del espacio vital de la persona.

**Ejemplo:** Modificar, desordenar, esconder o destruir elementos y objetos del espacio de trabajo, reuniones y confort de una persona dentro de la entidad.



# PAUTAS DE PREVENCIÓN

## CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL COLECTIVO

Aplicar la perspectiva de género en el ámbito de la participación significa **tener en cuenta sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y los hombres**, ya que las implicaciones de género pueden suponer un obstáculo en la participación de los unos y los otros en términos de igualdad dentro del colectivo. Es necesario tomar como punto de partida que, en función del género e identidad sexual de cada uno, la realidad cambia, no es la misma para todo el mundo. Este enfoque nos llevará a **identificar las desigualdades y violencias**, y nos permitirá replantear las prioridades, acciones y proyecyos del colectivo.



La **perspectiva de género** se debe aplicar de forma transversal, integrándola en todos los ámbitos del colectivo, a cualquier acción que se planifique, en todas las áreas y niveles.

## ¿EN QUÉ NIVELES SE DEBE **APLICAR**?

**NIVEL  
CULTURAL**

**NIVEL  
ESTRUCTURAL  
PROCEDIMENTAL**

**NIVEL  
ESTRATÉGICO  
POLÍTICO**

**NIVEL CULTURAL:** Sistema de **creencias y valores** de las personas del colectivo que determinan las convenciones y reglas no escritas, así como los símbolos que se utilizan.

**NIVEL ESTRUCTURAL-PROCEDIMENTAL:** Determina dónde se sitúan los hombres, las mujeres y las personas LGTBI+ en la **estructura organizativa y de poder**, y qué tipos de trabajos y tareas se les asigna o realizan, ya sea en las actividades diarias o en las responsabilidades más institucionales.

**NIVEL ESTRATÉGICO-POLÍTICO:** Los objetivos o la visión global del colectivo, el **compromiso que se tiene en relación con la igualdad de género** y la no discriminación y la imagen externa y discurso que se transmite.



# ANÁLISIS Y MEDIDAS

Niveles de análisis y aplicación

Dimensiones

Herramientas para el autoanálisis y algunas medidas

## NIVEL CULTURAL

### Aspectos generales del colectivo

Analizar cuál es la **cultura interna**, cuál es el sistema de **creencias y valores** que hay establecido y cómo afecta las relaciones que se dan.

Asegurar que hay personas en el colectivo que tienen formación en género y herramientas para poder analizar si el colectivo está aplicando la perspectiva de género de manera transversal y global.

### La sexualidad

Evitar normalizar la heterosexualidad obligatoria e incluir discursos que tengan en cuenta la diversidad sexual y afectiva, así como revisar **las connotaciones sexuales que se esconden en las actividades**.

### Organización interna

**Repartimiento** equilibrado de las tareas y asegurar la corresponsabilidad en las tareas de cuidados.

### Órganos de decisión

Eliminar las barreras internas, culturales o no, directas o indirectas, para la incorporación de mujeres y personas LGTBI+ en **los puestos de decisión del colectivo** (u hombres con un tipo de masculinidad menos normativa, es decir, hombres que no reproducen los estereotipos de la masculinidad hegemónica).

## NIVEL ESTRUCTURAL PROCEDIMENTAL

Establecer mecanismos para que los espacios de decisión sean paritarios en los **estatutos del colectivo**, si los hay, o bien en las normativas internas.

Trabajar el empoderamiento de las mujeres y personas LGTBI+ del colectivo a partir de formaciones.

### Participación

Establecer mecanismos para que la participación en los espacios plenarios sea lo más igualitaria posible.

Establecer mecanismos para garantizar la participación de las mujeres y de las personas LGTBI+ de la entidad en la planificación de la agenda y en la organización general del curso académico y actividades del colectivo.

### Comunicación

Velar para que la comunicación del colectivo (interna o externa, oral o escrita, incluyendo las imágenes y contenidos) transmita valores de igualdad entre todas las personas, realizando imágenes gráficas y difundiendo **contenidos no sexistas e inclusivos**.

## NIVEL ESTRATÉGICO POLÍTICO

### Política interna y externa en materia de género e igualdad

Asumir el compromiso con la igualdad de género y la erradicación del sexismo en la UAB a partir del trabajo que se realiza tanto internamente como externamente.

Disponer de **espacios que trabajen en pro de la igualdad** de género y para la erradicación del sexismo y que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Disponer de medidas para prevenir y actuar ante el **acoso o la violencia de género**.

# PAUTAS DE ACTUACIÓN

## ANTE LAS VIOLENCIAS SEXISTAS Y DE GÉNERO

En este apartado se encuentran los elementos y las herramientas para **abordar las posibles violencias machistas** y discriminatorias por razón de género que se puedan dar en el seno de los colectivos.

Para poder dar respuesta a las quejas o comunicaciones por parte de algún miembro del colectivo es necesario disponer de una **persona de referencia**, de un **procedimiento** a seguir y de las respuestas o **actuaciones** que se llevarán a cabo según el tipo de violencia ejercida.



## PERSONAS DE REFERENCIA

Es importante que haya entre **dos y cinco personas de referencia a quien se pueda acudir** en caso de detectar o vivir una situación de violencia por razón de género. Todo el mundo del colectivo debe saber quiénes son estas personas y desde el colectivo se debe velar para que sean conocidas, accesibles y que transmitan confianza. Es importante que estas personas sean sensibles con la temática y reciban la **formación por parte del Servicio de Igualdad y Diversidad de la UAB** para la aplicación y aprobación de esta guía. Es básico que, entre las tres personas de referencia haya como mínimo una mujer y un hombre.



Aparte de las personas de referencia, el colectivo deberá de disponer también de un buzón de entrada de las demandas (vía e-mail, por ejemplo) donde poder dirigirse de forma anónima; la premisa a seguir en todo momento será la de facilitar la comunicación y **garantizar la confidencialidad y el trato respetuoso de la información.**

A pesar de que el primer contacto presencial es recomendable, puede ser que no siempre sea lo más fácil para la persona que quiere comunicar esta situación, o puede ser que el día a día del colectivo no facilita espacios íntimos y discretos. Es por eso que es necesaria la opción de poder comunicar y canalizar de manera privada y confidencial estas demandas y proponer igualmente siempre un encuentro presencial, **respetando las posibles resistencias y los tiempos de cada persona.**



## PRIMERA RESPUESTA ANTE LA COMUNICACIÓN DE UNA SITUACIÓN



1. Escuchar a la persona que nos lo comunica activamente sin forzarla a explicar lo que no quiere.
2. Ser conscientes de que **no debemos decirle qué debe hacer ni cuestionar lo que nos está explicando** ni es nuestra responsabilidad decidir si la situación es, por ejemplo, constitutiva de acoso o delito
3. Ofrecerle **máxima confidencialidad y discreción** en relación a la información tratada.
4. Ofrecer la posibilidad de hablar con otra persona de referencia.
5. Si la persona afectada nos lo ha comunicado vía correo electrónico, **ofrecerle encontrarnos de forma privada y confidencial**.
6. Informar a la persona que hace la demanda en todo momento de cuáles serán los **pasos que llevarán a cabo las personas de referencia**. En el caso de que no sea la persona afectada quien se haya puesto en contacto con las personas de referencia, será necesario informarla de la comunicación que hemos recibido y de los pasos que se consideran oportunos seguir.
7. Internamente, no se debe tomar ninguna decisión ni dar ningún paso sin haber informado y tener el consentimiento de la persona afectada. En caso de que esta no quiera tomar ningún tipo de acción, se deberá respetar su voluntad.

8. En función del caso, debemos informar de los **canales de atención o denuncia** (servicios propios de la universidad, servicios especializados, servicios sanitarios, servicios policiales y judiciales u otros) más allá del circuito interno que se pueda hacer como colectivo.

9. Comentarle a la persona que en caso de que en un futuro quiera acudir a instancias policiales o judiciales para interponer una denuncia es importante que **conservé las posibles pruebas** (e-mails, fotos de las lesiones donde se la identifique, mensajes, cartas, historial de llamadas...) y, en el caso de que la violencia sea de tipo sexual, sería conveniente que acudiera a un servicio médico antes de limpiarse o cambiarse de ropa.

10. En los casos en los que no haga falta una actuación de urgencia y antes de comenzar a desarrollar las posibles respuestas de actuación, es necesario **hablar con la persona presuntamente agresora** para tener su versión de los hechos. Las personas referentes se reunirán con ella y, como en el caso de que la persona que denuncia la situación, se velará para que haya un hombre y una mujer pero se tendrá en cuenta su demanda si comunica que prefiere a una persona en concreto. Este espacio servirá para detectar si hay algún indicio que señale que algunas de las versiones no es fiel a la realidad, para valorar el grado de colaboración y reconocimiento del posible comportamiento abusivo, y así también poder tener más elementos a la hora de adecuar la mejor respuesta de actuación. Es importante remarcar en este apartado que **la intención de este punto no es cuestionar la versión de la presunta víctima**, sino tener una visión más amplia de los hechos y de la autoconciencia de la persona presuntamente agresora en este ámbito, ver la predisposición que tiene para iniciar un proceso de transformación y tener más elementos alrededor de su actitud y percepción.

11.

Rellenar la **ficha de recogida de datos** para valorar y coordinar qué actuaciones y derivaciones se harán con tal de abordar la situación. La persona encargada de rellenar la ficha deberá velar para que durante todo el proceso de recogida de información, la persona que ha comunicado la situación no se sienta violentada a la hora de responder y dar toda la información que las personas de referencia necesitan para poder actuar adecuadamente (y que la persona afectada no se sienta tampoco violentada). **Recordad que la información que figure en la ficha debe ser anónima.** Además, se podrá anotar toda la información adicional que se considere necesaria procurando tratar la información con cuidado y que el tipo de anotaciones que se hagan no acaben siendo ningún juicio de valor.



### ¡RECORDAD!

Durante todo el proceso es fundamental tener en cuenta la importancia de **registrar todos los pasos y contactos** que se tengan en relación con cada caso.

## VALORACIÓN DE LA SITUACIÓN

Una vez recibida la queja, es necesario valorar bien de qué modo se aborda. Existen diversas vías de actuación que se pueden aplicar según las características de cada caso.

*Si se trata de una situación de urgencia*

Cuando hay una **agresión física o sexual** y la persona requiere atención sanitaria, o bien la persona tiene un ataque de ansiedad o se encuentra en estado de shock:

➡ **Inmediata derivación a los servicios especializados.**

### ¡RECORDAD!

Si la persona afectada quiere acudir a instancias policiales o judiciales para interponer una denuncia **es importante que se conserven las posibles pruebas**. Si la violencia es de tipo sexual sería conveniente que acudiera a un servicio médico antes de limpiarse o cambiarse.

*Si se trata de una situación que no requiere inmediatez*

No quiere decir que no sea importante, sino que es una situación que se puede resolver con los **recursos propios del colectivo** (a pesar de que se podrá complementar con otros recursos externos). En este caso, se facilitará a la persona toda la información y acceso a los recursos que pueda tener a su alcance.

.....



### RECURSOS UAB

**Servicio de Igualdad y Diversidad de la UAB**

(93 586 82 77 – [info.igualtat.diversitat@uab.cat](mailto:info.igualtat.diversitat@uab.cat))

**Psicogénero**

(93 581 29 01 – [psicologia.perspectiva.genere@uab.cat](mailto:psicologia.perspectiva.genere@uab.cat))

**Servicio Asistencial de Salud**

(93 581 18 00)

# ACTUACIONES DEL COLECTIVO

## Algunas consideraciones previas

En los procesos de intervención en casos de violencias de género es tan importante acompañar, informar y asesorar a la persona que sufre la violencia, como **intervenir, interactuar y frenar la actitud de la persona o personas que ejercen la agresión**. Sin estas dos premisas y vías de actuación, la transformación dentro del colectivo y la eliminación de este tipo de comportamientos será imposible.

En todo momento se informará a las personas implicadas de qué **propuestas de acciones** se llevarán a cabo desde el colectivo para acabar con la situación y se le ofrecerá a la persona afectada un acompañamiento periódico en todo el proceso. En caso de que haya una derivación a recursos externos, también será necesaria la coordinación del colectivo con los servicios con los que esta persona deba tener contacto. En todas las situaciones, la persona afectada podrá escoger qué hacer y cómo quiere actuar.

Dependiendo de qué tipo de violencia se ejerza, es importante ser conscientes de que a parte de responsabilizar a la persona que la ha ejercido, es necesario analizar los **elementos que han permitido que se produzca** y el entorno que lo ha tolerado o previamente ha normalizado determinados comportamientos.

También es necesario diferenciar la situación en que la violencia se esté produciendo dentro del colectivo o bien que alguna de las personas miembros la esté o bien sufriendo o bien ejerciendo en otros espacios.



# RESPUESTAS INTERNAS

| EJEMPLOS DE AGRESIONES SEXISTAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | RESPUESTA       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| <p>Miradas obscenas por ejemplo a los pechos de una mujer o trato despectivo.</p> <p>Comentarios y preguntas discriminatorias sobre la sexualidad de las mujeres bisexuales o lesbianas, como: «¿Pero vosotras cómo folláis?»</p> <p>Comentarios machistas directos hacia una mujer como «Calladita estás más guapa», «Se ve que con estas tetas puede hacer lo que quiera», «¿Y tú qué sabrás?» o comentarios criticando la feminidad o la «pluma» de algunos hombres</p> <p>Dirigirse a una persona trans con el género que le asignaron al nacer en lugar de su género sentido.</p> <p>Iniciar y potenciar rumorología o críticas sobre la persona para que la gente se le aleje.</p> <p>Hacer el vacío: «Tú no hace falta que vengas a la reunión de presupuestos».</p> <p>Control y cuestionamiento sobre el tipo de ropa o vestimenta de las mujeres «¿No vas demasiado escotada para esta reunión?» «¿Adónde vas así vestida?».</p> | <p><b>Conversación de aviso</b></p> <p>Se le hará notar a la persona la gravedad de sus actos y las consecuencias que podrían llegar a tener. Se le propondrá un <b>cambio de actitud</b>, y se le requerirá compromiso de no volver a reincidir en este tipo de comportamiento.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <p><b>A</b></p> |
| <p>Restregamientos o tocamientos de forma sexual, por ejemplo tocarle el culo cuando pasa cerca.</p> <p>Humillar, vejar, someter, insultar, amenazar, aislar o cualquier otra limitación considerable de su ámbito de libertad.</p> <p>Coacción para que la persona no participe en según qué espacios, actividades o reuniones.</p> <p>Modificar, desordenar, esconder o destruir elementos y objetos del espacio de trabajo, reuniones y confort de una persona dentro de la entidad: borrar documentos del PC, esconder material de consulta, etc.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p><b>Conversación contundente y retirada de privilegio</b></p> <p>Se le hará notar la alta gravedad de sus hechos y las consecuencias que podrían llegar a tener. El hecho se pondrá en conocimiento de los órganos directivos o de responsabilidad del colectivo, que iniciarán un <b>periodo de vigilancia</b> de su conducta. Además, <b>la persona agresora no podrá participar simultáneamente en ningún espacio ni actividad dentro del colectivo donde participe la persona que ha sufrido la agresión</b> (tampoco de los espacios virtuales o canales de comunicación). Si la persona agresora ejerce alguna responsabilidad o mandamiento dentro de la entidad será <b>relegado o relegada de sus funciones durante un año</b> y, pasado este término en observación, serán las personas responsables de hacer este seguimiento quienes decidirán si esta persona puede volver a recuperar sus responsabilidades.</p> | <p><b>B</b></p> |

|                                                          |                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Agresión física a una compañera.</p> <p>Violación</p> | <p><b>Expulsión definitiva</b></p> <p>Además, se recomendará a esta persona ponerse en contacto con los servicios específicos y especializados en el tratamiento de personas agresoras.</p> |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

C



## ¡RECUERDA!

Paralelamente a la intervención y respuestas realizadas por el colectivo, si la persona afectada está de acuerdo, se podrá activar el **Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género de la Universitat Autònoma de Barcelona** presentando una solicitud de activación del mismo a cualquiera de los puntos de Registro de la UAB.

# RESUMEN DEL PROCESO



## CIRCUITO INTERNO

Independientemente de quién comunique el caso (la presunta víctima, su entorno o si lo detectan las personas de referencia).

### ¿QUÉ HACEMOS?

- 1º. Acogida por parte de las personas de referencia.
- 2º. Conversación con la presunta víctima.
- 3º. Valoración por parte de las personas de referencia.

### ¿ES URGENTE?

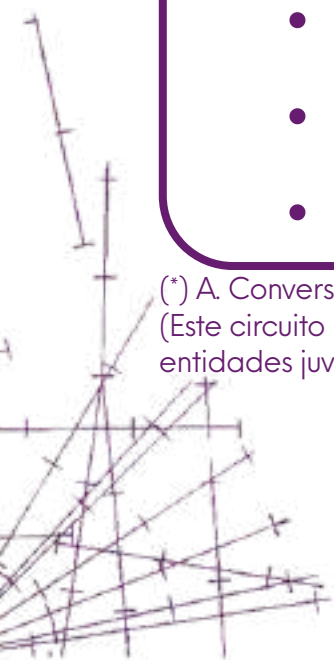
#### SÍ:

- Recurrir a los recursos especializados de la UAB
- Valoración de las personas de referencia y decisión de intervención: A/B/C\*
- Conversación con el agresor y comunicación de la intervención: A/B/C\*
- Seguimiento del caso

#### NO:

- Conversación con el presunto agresor y acompañamiento de la presunta víctima.
- Valoración de las personas de referencia y decisión de intervención: A/B/C\*
- Conversación con el agresor y comunicación de la intervención: A/B/C\*
- Seguimiento del caso

(\*) A. Conversa de aviso; B. Conversa contundente y retirada de privilegio; C. Expulsión definitiva.  
(Este circuito interno parte del Protocolo de actuación en casos de violencias machistas en las entidades juveniles. Consejo de la Juventud de Barcelona. Elaborado por: Projecte Ella. 2016)



# ANEXO 1. FICHA DE RECOGIDA DE DATOS

**FECHA:**

**RESPONSABLE:**

*Persona que rellenará la ficha*

**DEMANDANTE:**

*Solo rellenar si la persona que hace la demanda no es la misma que la presuntamente afectada*

Nombre de la persona que hace la demanda:

Género:

¿Es mayor o menor de edad?

¿Cuánto hace que participa en el colectivo?

¿Tiene alguna responsabilidad/visibilidad?

Tipo de demanda:

- Información
- Asesoramiento
- Intervención
- Apoyo psicológico
- Acompañamiento

**¿QUIÉN SUFRE LA VIOLENCIA?**

Nombre de la persona que sufre la violencia:

¿Es mayor o menor de edad?

¿Cuánto hace que participa en el colectivo?

¿Tiene alguna responsabilidad/visibilidad?

¿Qué relación/vinculación tiene con la persona que ejerce la violencia?

Tipo de violencia:

- Física
- Psicológica
- Sexual
- Económica
- Ambiental
- Social

¿Hay alguien más que conozca su situación?

¿Hay alguien del colectivo que conozca su situación?

¿Con qué apoyos puede contar?

¿Cuánto hace que se produce esta situación?

## DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

*Número de agresiones, fechas aproximadas, personas que estaban presentes.*

¿Crees que hay otras personas de la organización que han sufrido situaciones similares?

## ¿QUIÉN EJERCE LA VIOLENCIA?

Nombre de la persona o personas de las cuales sospechamos que ejercen violencia:

¿Es/son mayores o menores de edad?

¿Cuánto hace que participa/an en el colectivo?

¿Tiene/tienen alguna responsabilidad/visibilidad?

## POSIBLES DERIVACIONES DE LA DEMANDA

Servicio de Igualdad y Diversidad de la UAB, Centro Joan Rivièrre en psicología y género, Servicio Asistencial de Salud o a otros recursos externos.

## ANEXO 2. CÓMO IDENTIFICAR CASOS DE VIOLENCIAS

A continuación os proponemos estas preguntas para identificar posibles desigualdades, discriminaciones y/o violencias que se pueden estar dando en el día a día del colectivo, y hacer una aproximación inicial sobre los puntos fuertes y los retos de futuro que tenéis en materia de igualdad.

### **Con el fin de identificar posibles desigualdades, discriminaciones y/o violencias**

¿La igualdad de género forma parte de los objetivos del colectivo?  
¿En qué medida?

¿Hemos reflexionado sobre si en el colectivo hay violencias de género?

¿Cuántos hombres, mujeres y personas LGTBI+ formamos el colectivo?

¿Qué papel y lugar ocupan concretamente las mujeres y las personas LGTBI+?

¿Qué tipos de responsabilidades asumen?

¿Las expresiones sexistas, LGTBIfóbicas y los micromachismos en espacios formales o informales, tienen alguna sanción o se expresan libremente?

¿La imagen del colectivo (tanto la externa como la interna) transmite valores de igualdad y no discriminación?

¿Las personas miembros del colectivo están sensibilizadas en la igualdad de género?

¿Hay medidas para fomentar la participación y la toma de responsabilidad de las mujeres?

¿Hay alguna buena práctica en materia de igualdad de género que haya desarrollado o desarrolle el colectivo?

## Para detectar situaciones de violencia

Para detectar si se producen situaciones de violencia y/o desigualdad en el colectivo sugerimos estas preguntas:

¿En ambientes informales y distendidos es habitual oír comentarios sexistas, por ejemplo, sobre el cuerpo de las mujeres o la feminidad?

¿Son recurrentes chistes homófobos o machistas, que degradan las mujeres o las personas LGTBI?

Se utilizan expresiones coloquiales que manifiestan un desprecio o desvaloración de todo lo asociado a las mujeres o al colectivo LGTBI como: «a fregar», «no seas puta», «eres un marica» «que te den por el culo», «me cago en la puta», «eres un nenaza»...

¿Hay alguien que haga observaciones humillantes sobre el cuerpo de las mujeres o la sexualidad de personas LGTBI?

¿Hay actitudes paternalistas e infantilizadoras hacia las mujeres?

¿Se interrumpe más fácilmente las mujeres cuando intervienen en una asamblea o reunión?

¿Las mujeres se encargan de la limpieza o de la intendencia en los espacios o actividades comunes?

¿Se hipersexualiza a las mujeres lesbianas o bisexuales haciéndoles bromitas y preguntas sobre su sexualidad?

Estas actitudes, por mucho que puntualmente alguien las pueda entender o interpretar como una broma, son señales de comportamientos discriminatorios que pueden acabar desembocando en violencia y que, cuando se normalizan, incrementan el índice de tolerancia hacia las discriminaciones dentro del colectivo.