

Guia d'autodiagnosi de gènere i abordatge de les violències per a associacions d'estudiants



ÍNDEX

PRESENTACIÓ.....	2
1. AUTODIAGNOSI PER A ASSOCIACIONS	4
2. PROTOCOL-MARC PER A ASSOCIACIONS.....	7
2.1. Introducció.....	7
2.2. Definicions.....	8
2.3. Agents i abordatge.....	9
2.4. Gestió dels casos segons la seva gravetat.....	10
3. PROTOCOL-MARC PER A FESTES.....	13
3.1. Introducció.....	13
3.2. Agents i abordatge.....	13
3.3. Gestió dels casos segons la seva gravetat.....	15

PRESENTACIÓ

La vida universitària es desenvolupa no només en l'àmbit estrictament acadèmic sinó que també passa per la participació estudiantil en associacions, assemblees o grups. En societats estructurades pel gènere, l'accés a les oportunitats, els recursos i el reconeixement no tenen una distribució equitativa degut al sexisme i a la discriminació per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere. Tots els espais de participació són susceptibles de reproduir en el seu si, sovint de manera inconscient, les normes, pràctiques, estereotips i rols socials de gènere existents. Eradicar aquestes desigualtats i discriminacions, així com les seves manifestacions més brutals, com són la violència masclista i la LGTBIfòbia, és una responsabilitat compartida del conjunt de la comunitat universitària.

El compromís de la Universitat Pompeu Fabra amb la igualtat efectiva de dones i homes i el respecte a la diversitat d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere s'ha traduït en els darrers anys en el desplegament d'un conjunt de mesures per fer de la Universitat un espai on tothom pugui viure i autodesenvolupar-se en plena llibertat. D'una banda, la Universitat disposa del Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia. D'altra banda, la Unitat d'Igualtat organitza tres Setmanes de la Igualtat al llarg de l'any, al voltant de dates commemoratives (8 de març, Dia Internacional de les dones; 17 de maig, Dia Internacional contra la LGTBIfòbia; 25 de novembre, Dia Internacional per a l'eradicació de la violència contra les dones), que inclouen diferents activitats formatives i de sensibilització dirigides a la prevenció i a la detecció de les violències.

La Universitat Pompeu Fabra aspira a què totes les persones que integren la comunitat universitària, especialment les associacions d'estudiants, s'impliquin de manera activa en la consecució d'una universitat més igualitària, on es garanteixi la igualtat efectiva de dones i homes i es respecti la diversitat d'orientació sexual, d'identitat i d'expressió de gènere. Amb aquest objectiu, els principis d'igualtat de gènere i no discriminació han estat incorporats a l'Aula de Participació organitzada pel SACU i a la convocatòria d'ajuts econòmics per a activitats de les associacions d'estudiants inscrites en el Registre d'Associacions de la UPF (presència de dones i homes en els càrrecs de responsabilitat, realització d'activitats en l'àmbit de la igualtat de gènere i disposició d'un protocol de prevenció i actuació en cas de violència masclista o LGTBIfòbia).

Fent un pas més enllà, la Unitat d'Igualtat i el SACU posen a disposició de les associacions d'estudiants i d'altres col·lectius (com grups o assemblees) la **Guia d'autodiagnosi de gènere i abordatge de les violències per a associacions d'estudiants**. Aquesta guia té com a objectiu ajudar les associacions d'estudiants de la UPF a realitzar una autodiagnosi de gènere sobre el seu funcionament i les seves activitats, així com a desplegar un protocol d'actuació que vetlli per la dignitat, la integritat física i moral i la llibertat sexual de les dones i de les persones del col·lectiu LGBTI que participen de la vida associativa o dels espais de festa organitzats per les associacions. Es tracta d'un protocol-marc, que les associacions podran ajustar a les seves característiques, sota l'assessorament de la Unitat d'Igualtat.

Pel que fa a l'autodiagnosi, s'han seleccionat alguns dels indicadors inclosos en la *Guia d'autodiagnosi de gènere per a entitats, RE-GENEREM-NOS*, del Consell de la Joventut de Barcelona (CJB, 2016). Es tracta d'un document breu que permet analitzar si en el dia a dia de les associacions, s'hi produeix alguna forma de desigualtat, discriminació o violència que pot haver estat naturalitzada i, per tant, no s'identifica com a tal. Així mateix, el document d'autodiagnosi proporciona diferents preguntes perquè les associacions reflexionin sobre els biaixos de gènere i altres formes de discriminació que es poden donar en el seu si i sobre les fórmules per a superar-les.

Quant al protocol-marc, les indicacions proposades es basen en protocols ja existents en espais associatius així com en el Codi Ètic de la Universitat Pompeu Fabra, el Codi de la UPF sobre conductes violentes, discriminatòries i d'assetjament, el Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia, i el Pla d'Igualtat vigent a la Universitat. També es fonamenta en la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista i la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Aquest protocol no substitueix en cap cas el protocol vigent a la Universitat sinó que el complementa, amb l'objectiu que les associacions puguin abordar els conflictes que es puguin produir en el seu si. També és un instrument complementari el protocol per a festes estudiantils que es proporciona en aquesta guia, dissenyat amb la finalitat de donar pautes d'actuació davant les agressions masclistes i LGBTifòbiques que succeeixin en un entorn festiu organitzat per una associació o per grups d'estudiants de la UPF. Amb tot, i especialment en els casos més greus, recordem que la unitat de referència per presentar una denúncia és la Unitat d'Igualtat, que també compta amb diferents recursos d'informació i acompanyament a les persones que hagin patit una situació de violència masclista o LGBTifòbica tant dins com fora de la Universitat.

1. AUTODIAGNOSI PER A ASSOCIACIONS

En el dia a dia de la vostra associació, s'hi produeixen desigualtats, discriminacions o violències? Empleneu aquest qüestionari i reflexioneu col·lectivament sobre els elements detectats per saber si la vostra associació té la perspectiva de gènere incorporada i treballa la prevenció de violències i discriminacions.

Àmbit	Preguntes i indicadors d'autodiagnòstic	Preguntes per a la reflexió
Composició (segregació vertical)	<p>Proporció de membres: % dones ___ ; % homes ___; % altres no binari ___</p> <p>Proporció de dones i homes en els càrrecs de responsabilitat: % dones ___ ; % homes ___; % altres no binari ___</p>	<p>Si hi ha desequilibri entre els membres, quines mesures s'han adoptat per corregir-lo? S'ha reflexionat si la forma de reclutar nous membres pot estar esbiaixada al gènere?</p> <p>Si hi ha desequilibri entre els càrrecs, s'han adoptat mesures d'acció positiva?</p> <p>Hi ha visibilitat de les persones LGBTI en els diferents espais de l'associació?</p>
Distribució de tasques (segregació horitzontal)	<p>Qui s'encarrega de realitzar les següents tasques? a. $D < H$; b. $D > H$; c. $D = H$</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secretaria / Prendre acta • Tresoreria / Economia • Manteniment / Neteja de l'espai o local • Organització, decisions quotidianes • Moderació assemblees • Acollida a noves persones membres • Relacions institucionals (representativitat, portaveus, etc.) • Preparació d'activitats • Neteja dels espais utilitzats per a les activitats • Comunicació de l'associació a xarxes socials 	<p>Fins a quin punt el repartiment de tasques que heu identificat reproduceix els rols de gènere imperants a la societat?</p>

Àmbit	Preguntes i indicadors d'autodiagnòstic	Preguntes per a la reflexió
Grup de treball específic	<p>A la vostra associació existeix un Grup de Treball específic de Dones/Gènere/LGBTI?</p> <p>a. Sí. Quins? b. No. S'ha plantejat però s'ha descartat c. No. S'ha plantejat però hi ha hagut resistència a la seva creació d. No s'ha plantejat mai la qüestió</p>	<p>Es tracta d'un grup mixt o no mixt?</p> <p>A banda de la comissió o grup de treball de gènere, existeix un espai de debat per parlar de noves masculinitats?</p> <p>Es treballa la diversitat afectivosexual i d'identitat/expressió de gènere?</p>
Dinàmiques de funcionament	<p>Qui fa més intervencions a les assemblees o a les reunions de la direcció o coordinació de l'associació? a. D < H; b. D > H; c. D = H</p> <p>Qui pateix més interrupcions a les assemblees o a les reunions de la direcció o coordinació de l'associació? a. D < H; b. D > H; c. D = H</p> <p>A qui s'escolta més a les assemblees o a les reunions de la direcció o coordinació de l'associació? a. D < H; b. D > H; c. D = H</p>	<p>Heu recomptat mai el nombre d'intervencions i el nombre d'interrupcions que es produeixen a les assemblees o a les reunions?</p> <p>Hi ha diferències de gènere en la durada de les intervencions?</p> <p>Heu valorat mai intercalar el torn d'intervencions (dona-home-dona-home...)?</p>
Activitats	<p>Es treballa el gènere (igualtat efectiva de dones i homes, perspectiva LGBTI) en les activitats de l'associació?</p> <p>a. Sí, de manera transversal en totes les activitats i projectes. b. Sí, però només esporàdicament. c. Sí, però només amb motiu de dates assenyalades (8M, 17M, 25N...) d. No es treballa el gènere en cap activitat.</p>	<p>Qui organitza dins l'associació aquestes activitats?</p> <p>Participa el conjunt de l'associació en el desenvolupament de l'activitat?</p> <p>Es col·labora amb altres associacions?</p> <p>Es busca el suport de la Unitat d'Igualtat?</p>

Àmbit	Preguntes i indicadors d'autodiagnòstic	Preguntes per a la reflexió
Llenguatge i comunicació	<p>L'associació fa un ús del llenguatge inclusiu i no sexista en la seva comunicació interna i externa (comunicats, cartells, missatges a xarxes socials, etc.)?</p> <p>a. Sí, ja s'apliquen mesures concretes. b. No, però s'està valorant desenvolupar-ho. c. No.</p> <p>Als cartells i imatge gràfica utilitzada per a fer difusió d'actes de l'associació, hi ha una presència equitativa d'homes i dones?</p> <p>a. Hi ha més presència d'homes. b. Hi ha més presència de dones. c. Hi ha una presència equitativa d'homes i dones.</p>	<p>Es tendeix a desdoblar el masculí i el femení o a utilitzar plurals genèrics? S'utilitza el femení genèric en alguna ocasió?</p> <p>S'eviten en els cartells les imatges estereotipades o les imatges que cosifiquen les dones?</p>
Abordatge de les violències	<p>Es compta amb un protocol amb mesures d'actuació en casos d'assetjament, violències masclistes o LGBTIfòbiques?</p> <p>a. Sí, i es té compte. b. Sí, però no s'aplica. c. No, però es vol desenvolupar. d. No.</p>	<p><i>Més informació a l'apartat 2 d'aquesta guia.</i></p>

2. PROTOCOL-MARC PER A ASSOCIACIONS

2.1. Introducció

Aquest protocol és aplicable davant les conductes en matèria de violència masclista, lesbofòbia, homofòbia, bifòbia i transfòbia que es produeixin **entre dos o més membres d'una associació d'estudiants** de la Universitat Pompeu Fabra, amb l'objectiu que les associacions puguin abordar els conflictes d'aquest tipus que es puguin produir en el seu si.

El protocol s'activarà davant qualsevol de les conductes relacionades en l'apartat 2.2 que es produeixin per mitjans verbals, presencials o electrònics (missatges de correu, xarxes socials, Whatsapps, etc.). Aquest procediment s'inicia:

- Per iniciativa pròpia de la Comissió responsable de gestionar les denúncies dins l'associació.
- Per denúncia o queixa de la persona o persones afectades, o de qualsevol membre de l'associació que hagi tingut coneixement directe o indirecte d'aquesta conducta, davant la Comissió responsable de gestionar les denúncies dins l'associació. La persona afectada ha de donar el seu consentiment per iniciar aquest procediment.

Tan aviat com sigui possible la Comissió convocarà una trobada amb la persona o persones afectades, en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària. Si s'evidencia que hi ha indicis d'una conducta tipificada en aquest protocol-marc com a **lleu o greu**, se seguirà allò establert a l'apartat 2.4. Si els fets evidencien indicis d'una conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament definida com a **molt greu**, cal redirigir la persona o persones afectades a Unitat d'Igualtat.

Un cop escoltades la persona o persones afectades, la Comissió convocarà una trobada amb la persona o persones presumptament autores de la conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament, per tal que puguin oferir la seva versió dels fets denunciats. Tots els membres de l'associació han de col·laborar amb la Comissió quan aquesta els ho sol·liciti.

Aquest protocol s'aplica quan la denúncia o queixa sigui formulada per una sola persona o per un nombre relativament reduït de persones de l'associació. En el cas que la Comissió o la persona afectada percebi que les conductes violentes o discriminatòries són exercides pel conjunt de membres de l'associació, o per una bona part d'aquesta, cal contactar amb la Unitat d'Igualtat per abordar la situació.

2.2. Definicions

Violència masclista: La violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat (Llei 5/2008, article 2.a).

Violència LGBTifòbica: Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere 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 (Llei 11/2014).

Assetjament per raó de sexe: La situació en la qual es produeix un comportament 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, humiliant o ofensiu (Llei orgànica 3/2007, article 7).

Assetjament sexual: La situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual, amb el propòsit que produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (Llei orgànica 3/2007, article 7). És habitual que el pateixin les dones, però els homes també el poden patir, generalment per motius d'expressió o identitat de gènere o per orientació sexual.

L'ús d'alcohol o drogues no podrà justificar mai la comissió d'aquests comportaments, conductes i agressions.

2.3. Agents i abordatge

La Comissió d'abordatge

L'aplicació d'aquest protocol-marc es gestionarà a través d'un grup de membres de l'associació **específicament assignades** per dur a terme aquesta tasca. Les decisions seran preses de forma col·legiada, ja sigui per vot o per consens. Es recomana que integrin la Comissió d'abordatge **dues o tres persones**, per evitar conflictes d'interès (per exemple, per amistat estreta o per enemistat manifesta amb la persona afectada o amb la persona que presumptament ha exercit la violència). Així mateix, per tal que les persones afectades se sentin més còmodes, es recomana que conformin aquesta Comissió persones **especialment sensibilitzades i formades** en matèria d'igualtat, feminisme, o perspectiva LGBTI. És recomanable que en formin part dones i membres del col·lectiu LGBTI.

A l'hora de prendre mesures, en els casos lleus i greus, es vetllarà per respectar les necessitats de la persona afectada. La Comissió d'abordatge podrà comptar en tot moment amb l'assessorament de la Unitat d'Igualtat. **En els casos molt greus s'haurà de denunciar el cas a la Unitat d'Igualtat**, que es farà responsable de la gestió i resolució del cas.

Principis i garanties d'actuació

- **Respecte i protecció.** Cal procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades i de les denunciades, que han de ser informades del protocol. Es tindrà sempre en compte les necessitats de la persona afectada.
- **Confidencialitat.** La informació generada en aplicació del protocol tindrà caràcter confidencial. Les persones que hi intervinguin directament (tant les parts implicades com els membres de la Comissió) tenen l'obligació de no revelar-ne el seu contingut. La realització de consultes amb la Unitat d'Igualtat no suposa una vulneració de la confidencialitat, ja que també està sotmesa a aquest principi.
- **Diligència i celeritat.** La recopilació d'informació s'ha de fer amb la major celeritat possible i amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les persones implicades. Si la Comissió o la persona afectada decideixen portar el cas davant la Unitat d'Igualtat, la informació obtinguda en el procediment previst en aquest protocol es podrà incorporar a la denúncia presentada.
- **Imparcialitat i proporcionalitat.** El procediment ha de garantir que s'escolti i es tracti de manera justa totes les persones implicades. Cal evitar que l'amistat o l'afinitat obstaculitzin la valoració objectiva de la situació. Les mesures que es prenguin han de ser proporcionals als fets ocorreguts.
- **Protecció davant de possibles represàlies.** L'associació ha de garantir l'absència de represàlies contra les persones que formulin una denúncia o que proporcionin informació com a testimonis, excepte en els casos en què actuessin de mala fe, que podran comportar responsabilitats.

2.4. Gestió dels casos segons la seva gravetat

En funció de la gravetat dels casos, la Comissió d'abordatge decidirà quines mesures adoptar. Augmentarà un nivell la consideració de la gravetat de les conductes quan la persona o les persones denunciades: (1) havent rebut un avís, reincideixin o es reiterin en les seves conductes; (2) s'exerceixin conductes del mateix nivell de gravetat de forma conjunta; (3) no es respecti la confidencialitat del procediment o de les decisions adoptades; (4) s'intenti desacreditar la persona denunciant o la tasca de la Comissió.

Casos lleus

L'objectiu principal és evidenciar la situació i aconseguir que la persona o persones denunciades assumeixin les seves conductes per tal de corregir-les i no repetir-les.

1. **Reunió** amb la persona o les persones denunciades, amb la finalitat d'exposar-los les seves conductes i emmarcar-les com a conductes masclistes o LGBTIfòbiques.
2. Es podrà instar les persones denunciades a **formar-se** a través de material adient (bibliografia, material audio-visual, tallers, etc.) per corregir la conducta denunciada.
3. Si és necessari, a mode de sanció, es podrà **vetar la participació** de les persones denunciades, entre una i tres activitats de l'associació (reunions, assemblees, etc.).
4. Fins que no sigui corregida la conducta, es podrà establir una **separació d'espais** de les persones denunciades respecte a les persones afectades. Es definiran els terminis i els àmbits de separació (comissions, assemblees, grups de treball, festes, etc.). Aquesta mesura no exclou les anteriors.

Casos greus

En aquest cas, la seguretat i tranquil·litat de les persones afectades cobren especial importància. A més de corregir la conducta, pot apreciar-se la necessitat de reparació.

1. A la **reunió** es remarcarà l'especial gravetat dels fets, la importància de reparar el dany causat, així com la importància de no reiterar la conducta.
2. La **formació** podrà ser més extensa, requerint a la Unitat d'Igualtat el suport dels recursos interns o externs de la Universitat.
3. El **vet de participació** podrà declarar-se indefinit fins que la Comissió d'abordatge ho consideri convenient.
4. La **separació d'espais** vers les persones afectades també podrà ampliar-se en temps i àmbits.

Casos molt greus

En aquests casos, la Comissió d'abordatge ha de contactar amb la Unitat d'Igualtat i, en tot cas, després de rebre el seu assessorament, podrà decidir:

1. Mantenir de forma definitiva la **separació d'espais**.
2. **Suspendre de forma definitiva la participació** en l'associació de les persones denunciades.

Assetjaments i formes de violència no sexual		
Lleus	Greus	Molt greus
<ul style="list-style-type: none"> • Assignar tasques determinades a una persona en funció del seu sexe, orientació sexual, expressió o identitat de gènere: <i>anar a comprar material, neteja del local o espais d'activitats, redactar l'acta de les reunions, etc.</i> • Utilitzar l'humor sexista o homòfob, estigmatitzant o agredint un col·lectiu o una persona en concret. • Ridiculitzar i menysprear les capacitats i habilitats de caràcter intel·lectual o físic de les persones per raó del seu sexe, orientació sexual, expressió o identitat de gènere: <i>realitzar afirmacions que afirmen que les dones no estan preparades per realitzar alguna tasca, etc.</i> • Formes de comunicació no verbal que produeixen un ambient incòmode o hostil: <i>mirades, gesticulacions, etc.</i> • Males dinàmiques assembleàries / de debat: <i>imposar idees, interrompre, acumular torns de paraula, etc.</i> • Discutir irrespectuosament la necessitat de tractar la qüestió del gènere i la sexualitat quan altres persones ho considerin necessari. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emprar formes denigrants per dirigir-se a les persones en funció del seu gènere, orientació sexual o expressió o identitat de gènere generant una situació incòmoda, desagradable o intimidatòria: <i>"nena", "guapa", "maricón", "marieta", "travesti", etc.</i> • Insultar, menystenir, marginar o desvalorar una persona per la feina que està desenvolupant per raó del seu sexe, orientació sexual, expressió o identitat de gènere • Conductes que expulsin i impedeixin la participació efectiva de dones i persones del col·lectiu LGBTI, també de forma inconscient, generant situacions incòmodes, hostils o violentes de forma constant: <i>preguntant per la vida privada, to de paraula, gesticulacions, etc.</i> • Generar violència ambiental que promogui valors sexistes o LGBTIfòbics: <i>música, publicitat, etc.</i> • Encobrir o justificar conductes tipificades en aquest protocol: <i>no oferir ajuda a algú que pateix agressions o assetjaments, exculpar un agressor, etc.</i> • Dificultar la resolució de conflictes o menystenir les decisions preses per la Comissió d'abordatge: <i>generar un ambient tens, incòmode o hostil vers una persona que vulgui presentar una denúncia, incomplir les decisions de la Comissió, reiterar-se en la conducta, menystenir les persones que gestionen l'aplicació d'aquest protocol-marc i el seu procediment, crear un debat públic sobre l'abordatge d'una agressió, etc.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Prohibir, impossibilitar o dificultar a algú la participació, accés a informació (contactes, actes de reunions), accés a equipaments o assumptió de càrrecs de responsabilitat per raó del seu sexe, orientació sexual, expressió o identitat de gènere: <i>Difamar sobre una persona i la seva vida privada; agredir el seu dret a la intimitat pressionant-la perquè expliqui la seva vida sexual, etc.</i> • Amençar amb produir un dany a una persona per motius discriminatoris. • Coaccionar algú per motius discriminatoris. • Emprar la força física contra una altra persona per raó del seu sexe, orientació sexual, expressió o identitat de gènere: <i>empentes, cops, bufetades, etc.</i> • Generar o buscar deliberadament situacions de coincidència amb una dona o persona del col·lectiu LGBTI que generin una situació de control, perill, manca de seguretat, violació de l'espai personal i de l'esfera privada: <i>insistir per tenir trobades a soles, intentar treballar sempre amb aquesta persona, seguir-la pel carrer, contactar amb aquesta per mitjans telemàtics, esperar-la a casa, etc.</i>

Assetjaments i formes de violència sexual		
Lleus	Greus	Molt greus
<ul style="list-style-type: none"> • Utilitzar humor de caràcter sexual. • Comentaris en abstracte no dirigits a cap persona en concret relatius al cos o aparença física. • Mirades lascives sobre el cos d'una persona. • Fer comentaris amb contingut sexista a qui estigui realitzant tasques en una determinada activitat: <i>usant termes com "ei, guapa" per referir-se a algú, etc.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Jutjar i/o crear opinió pública sobre l'exercici de la llibertat sexual o conductes sexuals d'una persona o persones: <i>insinuar o afirmar que algú es promiscu perquè és homosexual o bisexual.</i> • Jutjar i/o crear opinió pública de la vida sexual d'una persona. • Realitzar gestos de caràcter obscè sense el consentiment de la persona que els rep o quan s'ha especificat el rebuig cap a aquesta conducta. • Exhibir material audiovisual amb contingut sexual discriminatori durant el desenvolupament de tasques relacionades amb l'associació. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estendre rumors sobre la vida sexo-afectiva, sexualitat, preferències, pràctiques sexuals o identitat de gènere d'una persona. • Contactar, o intentar contactar, amb una persona presencialment o per comunicació telemàtica amb la finalitat de transmetre un contingut sexual no desitjat i/o amb caràcter ofensiu. • Acostaments o contactes físics no consentits amb finalitats sexuals: <i>arraconar, pessigar, tocaments, massatges, balls, etc..</i> • Insinuacions directes de caràcter sexual en contexts on ja s'ha manifestat la negativa de l'altra persona, a través de paraules i formes de comunicació no verbal. • Tenir actituds agressives o intimidar amb finalitat sexual. • Encobrir una agressió física o un abús sexual. • Sol·licitar favors sexuals, amb o sense amenaces. • Mantenir relacions sexuals amb una persona que es troba incapacitada per decidir si les vol tenir o no a causa del consum d'alcohol, drogues o altres factors. • Drogar una persona per mantenir-hi relacions sexuals sense el seu consentiment. • Utilitzar la violència o la intimidació per mantenir relacions sexuals amb una persona.

3. PROTOCOL-MARC PER A FESTES

3.1. Introducció

Les associacions i grup d'estudiants de la Universitat Pompeu Fabra organitzen sovint activitats festives de caràcter públic o obert, dins o fora de la Universitat. En són exemples, la Festa Major, *cervesades*, concerts o dinars populars. Amb l'objectiu de garantir que tothom pugui gaudir d'unes festes lliures de masclisme i LGBTIfòbia que siguin un espai efectivament sentit com a segur, es posa a disposició de les associacions i grups d'estudiants un protocol-marc d'actuació davant d'agressions masclistes o LGBTIfòbiques que es puguin produir en aquests contextos. El consum d'alcohol no pot ser mai una justificació d'actituds, conductes i agressions que atemptin contra la dignitat d'una persona.

Aquest protocol no substitueix el protocol intern que puguin tenir les associacions ni el Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia de la UPF, sinó que permet donar una resposta immediata a les agressions produïdes en el marc d'una festa o activitat de lleure, ja sigui entre assistents o entre integrants de l'associació o grup organitzador durant la seva preparació, muntatge, desenvolupament o desmuntatge. La tipificació de les conductes (lleus, greus i molt greus) segueix la classificació presentada a l'apartat 2.4 d'aquest document.

3.2. Agents i abordatge

És responsabilitat de qualsevol membre de la comissió o grup organitzador de la festa informar de l'existència d'aquest protocol-marc o del protocol específic que s'hagi adoptat, tant a les persones que integrin la comissió organitzadora com a les persones assistents a la festa, per tal que tothom sàpiga com actuar en cas de produir-se una agressió.

Es crearà un grup específic per abordar les agressions, amb dues o tres persones responsables, preferiblement dones. És recomanable comptar amb un grup de persones de suport, sota la coordinació de les persones responsables. Cal evitar la confrontació directa amb qui hagi comès l'agressió per evitar una baralla o noves agressions, però cal ser contundents.

La resposta de la persona agredida és totalment lliure. Per tant, s'ha de respectar si aquesta no vol que s'adopti cap mesura. Això no exclou que, davant les agressions més greus, les persones responsables de gestionar el protocol decideixin prendre mesures per preservar la integritat física i moral de la resta de persones assistents a la festa.

S'ha de donar suport a la persona agredida oferint-li ajuda de manera que se senti en un espai segur, si cal, apartant l'agressor del seu espai més immediat. La identitat de la persona agredida s'ha de mantenir en tot moment sota l'anonimat. En funció del tipus d'agressió patida, es proporcionarà informació sobre telèfons i serveis d'assistència.

Per a situacions d'emergència, atenció permanent, 24 hores, 365 dies l'any: telèfon 112

Servei d'atenció de l'Institut Català de les Dones (gratuït i confidencial): 900 900 120

Servei d'Urgències de l'Hospital Clínic de Barcelona, atenció a les persones víctimes d'agressions sexuals: 93 227 54 00

Servei d'Atenció Integral (SAI), Àrea per a la Igualtat de Tracte i No-discriminació de Persones LGBTI : 93 551 77 17

Unitat d'Igualtat de la UPF: igualtat@upf.edu; 93 542 29 41; Despatx: 40.067 (Edifici Roger de Llúria – campus de la Ciutadella)

Resum de les actuacions prèvies

1. **Constituir el grup responsable** de gestionar el protocol.
 - a. Crear un grup de suport que pugui ser d'ajuda en la gestió del cas, com per exemple en l'expulsió de la persona agressora de la festa.
 - b. Quan resulti necessari, si la festa es produeix al recinte de la UPF, podrà requerir-se l'assistència del personal de seguretat.
2. **Informar** el grup organitzador de la festa de l'existència d'aquest protocol i del protocol de la UPF.
3. **Formar** en l'aplicació del protocol a totes les persones que hagin de desenvolupar tasques durant la festa.
4. **Establir un 'punt lila'** per comunicar les agressions: la barra o un altre punt específic. Aquest punt cal que sigui ben visible (pancartes, cartells, armilles, braçalets, etc.).
5. **Produir material infogràfic** sobre l'existència del protocol per tal que qui hagi patit una agressió durant la festa sàpiga on dirigir-se: octavetes, cartells, falques per llegir des de l'escenari, etc.
6. **Alertar** els grups de música, DJs, PDs o qualsevol altra persona relacionada amb les funcions d'animació de la festa que no es permetran cançons o actuacions denigrants per a les dones ni per a cap altre col·lectiu.

3.3. Gestió dels casos segons la seva gravetat

Actuació davant d'una agressió o actitud lleu o greu

En el si de l'organització: La finalitat és que ningú no hagi de deixar les seves funcions en l'organització de la festa per la conducta de terceres persones.

1. **Avís:** Les persones responsables es dirigiran a la persona que hagi comès l'agressió per fer-la conscient del seu comportament. En casos lleus, abans de procedir amb la següent mesura, l'avís es podrà repetir tantes vegades com la persona afectada ho requereixi davant de la reiteració de l'actitud o de l'agressió.
2. **Relegació:** Si la persona afectada no hi està en contra, les persones responsables del protocol podran decidir l'expulsió de l'organització de qui hagi comès l'agressió, si persisteix en la conducta un cop se l'ha avisat. Depenent de la gravetat de la situació, de la consideració de la persona afectada i de les persones responsables del protocol, aquesta mesura es podrà matisar amb l'atribució d'altres tasques, si és possible.

Entre les persones assistents: La finalitat és que ningú no hagi d'abandonar la festa per la conducta de terceres persones.

1. **Avís:** Les persones responsables es dirigiran a la persona que hagi comès l'agressió per fer-la conscient del seu comportament. En casos lleus, abans de procedir amb la següent mesura, l'avís es podrà repetir tantes vegades com la persona afectada ho requereixi davant de la reiteració de l'actitud o de l'agressió.
2. **Separació d'espais:** Si les persones responsables, donades les circumstàncies i atenent a la valoració de la persona afectada, ho consideren oportú podran requerir que qui hagi comès l'agressió es mantingui una distància determinada de la persona afectada.
3. **Expulsió de la festa:** Les persones responsables podran decidir l'expulsió de qui hagi comès l'agressió, si persisteix en la conducta un cop se l'ha avisat.

Actuació davant d'una agressió o actitud molt greu

1. **Relegació de funcions i/o expulsió directa,** ja sigui del grup organitzador de la festa com de l'espai festiu. La decisió podrà ser presa d'ofici per les persones responsables del protocol, si consideren que hi ha perill que es violi la dignitat o la integritat física, moral i/o sexual de la persona afectada o de qualsevol persona assistent a la festa.
2. **S'oferirà ajuda** a la persona afectada i se li proporcionarà la informació necessària: protocol de la UPF, telèfons d'atenció i assistència, etc.
3. Si la persona que ha comès l'agressió és membre de la comunitat universitària de la UPF, les persones responsables d'aquest protocol **denunciaran el cas davant la Unitat d'Igualtat de la Universitat.**