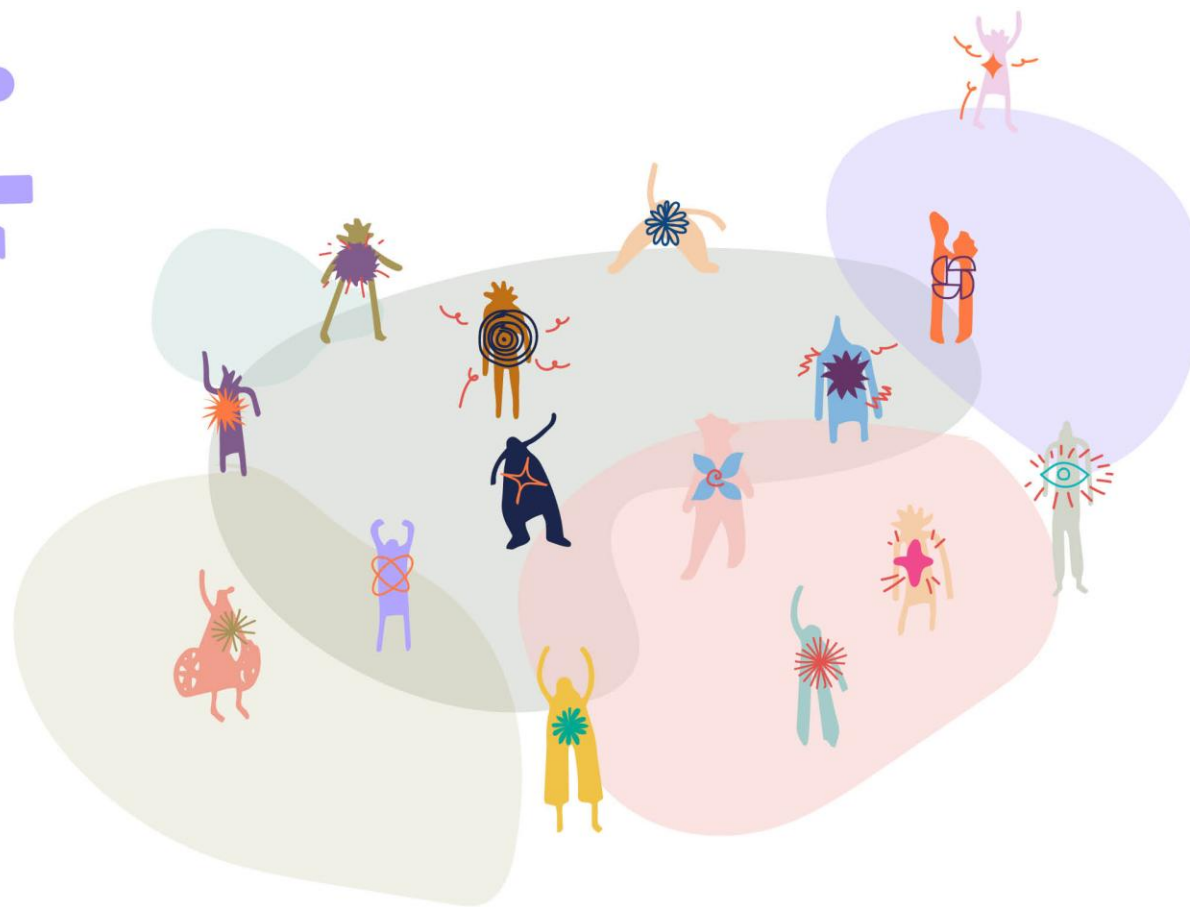


Barurutik! rauli.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS.

De dónde surge esta iniciativa



auditoria soziala
REAS EUSKADI

2023 73% tenían protocolo

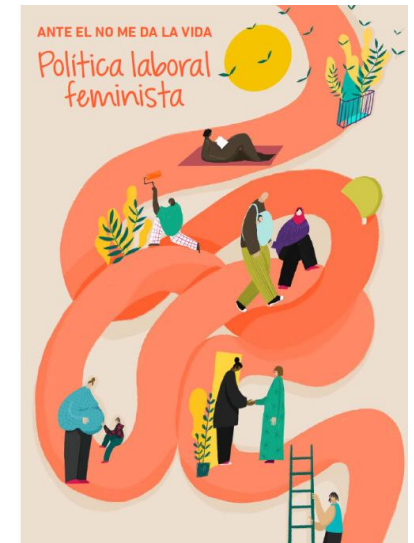


Cuestionario
121 respuestas

57% mujeres que han sufrido violencias machistas, han sido testigos o no están seguras



Focos	Problemáticas identificadas
Manifestaciones del machismo que menosprecian, ofenden y restan seguridad y autonomía	• No son solo chistes... es machismo • Juzgando y opinando sobre los cuerpos • Menosprecio constante e intencionado con un objetivo: crear inseguridad y restar incidencia
Manifestaciones del machismo de carácter sexual	• Licencia para tocar y humillar • No es No • Cosificar sexualmente • No querer ver, ocultar y cuestionar

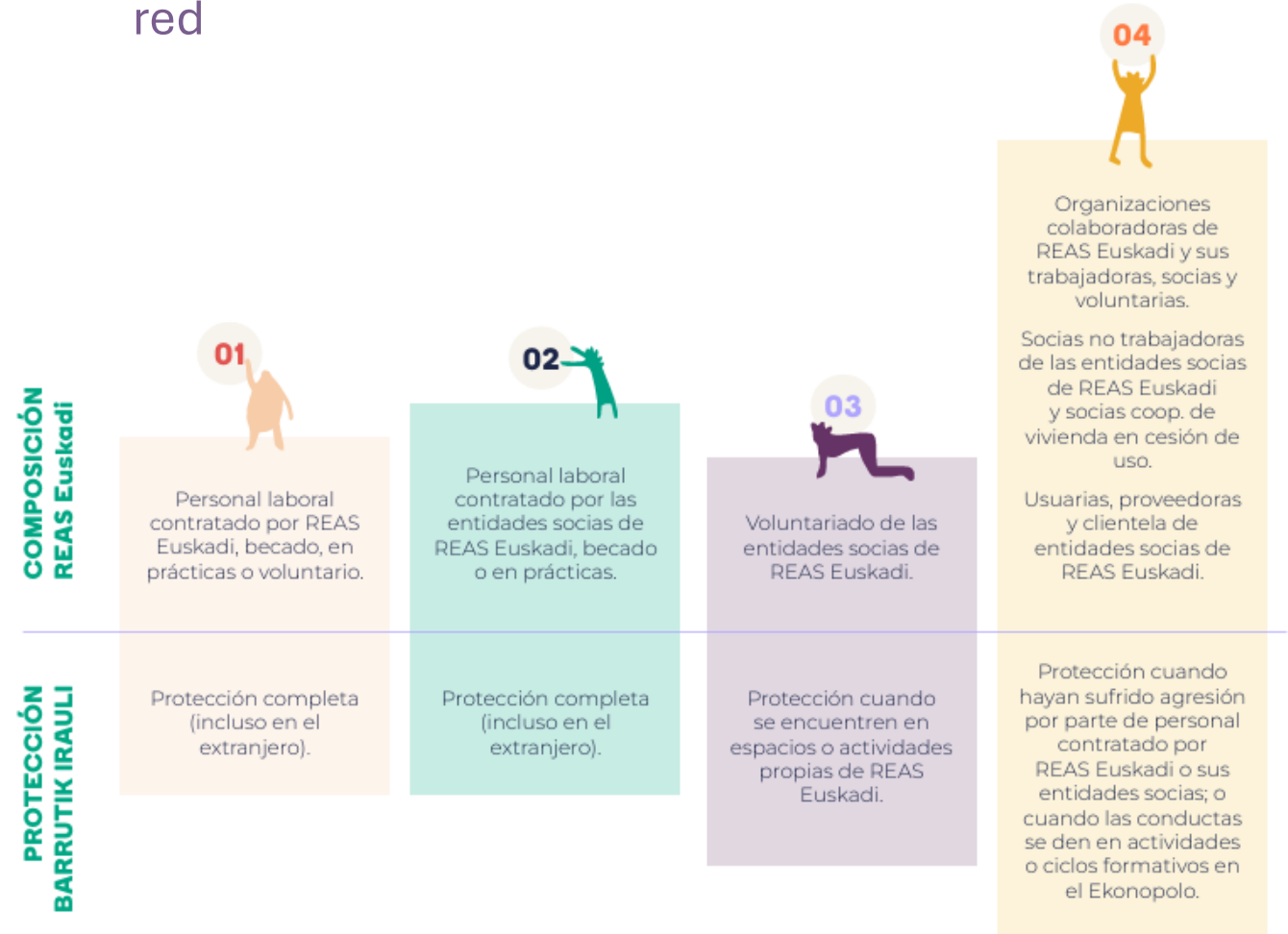


2022-actualidad



- Marco de abordaje integral ante el acoso discriminatorio y las violencias sexuales
- Cultura de tolerancia cero al sexismo
- Ofrecer herramientas a las organizaciones de la red

**una apuesta
por la
defensa de
los derechos
humanos y los
feminismos**



LLAMADA DE ATENCIÓN

Si se trata de una conducta que se pueda tipificar como **acoso ambiental y no hay acusación personal**, la asesoría confidencial pondrá en conocimiento del órgano responsable estos hechos y el o los presuntos responsables para que se trasladen las llamadas de atención correspondientes.

ACCIONES:

- Detección precoz
- Difusión, prevención y sensibilización
- Formación

AGENTES IMPLICADOS

Asesoría Confidencial: Se trata de un órgano compuesto por 3 personas (y otras 3 sustitutas) que recibe las quejas o denuncias de acoso, violencia o discriminación sufridas por las personas recogidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo. La Asesoría Confidencial es la encargada de realizar la entrevista inicial, así como todos los contactos necesarios, para la elaboración de un **informe preliminar de valoración**

Comisión Investigadora: Esta comisión se activa solo en los casos en los que se pone en marcha un procedimiento formal (casos graves o muy graves). Siempre que sea posible, esta comisión estará compuesta por personas expertas externas a la red.

Junta Directiva: Será la responsable de aprobar las medidas propuestas por la Asesoría Confidencial (medidas cautelares) o la Comisión de Investigación (medidas correctoras, reparadoras, etc.)

ACOSO AMBIENTAL Y CONDUCTAS LEVES. PROCEDIMIENTO INFORMAL

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente en aquellos casos en los que las conductas descritas revistan carácter leve.

ACOSO PERSONAL CON CONDUCTAS GRAVES Y MUY GRAVES. PROCEDIMIENTO FORMAL.

REPARACIÓN PERSONAL

Acompañamiento a la/s víctimas con las necesidades que ellas planteen:

Ejemplos de posibles medidas de reparación personal:

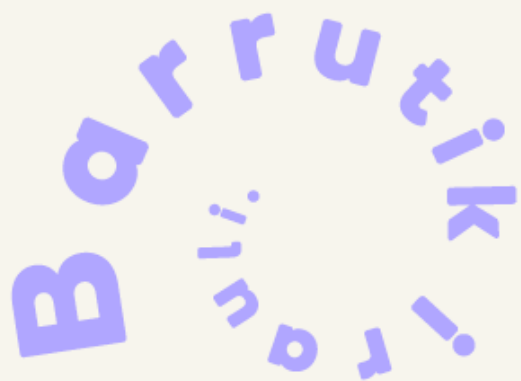
- Dar a conocer los hechos y la resolución sobre los mismos, involucrándola/s en este proceso en la medida que quieran.
- Sufragar los gastos económicos del tratamiento psicológico que ella demande y cuando lo considere conveniente con una profesional de su confianza.
- Indemnizar económicamente por daños laborales o morales.
- Atender las demandas de atención moral o psicológica a su entorno afectado.
- Documentar el caso enfatizando las medidas de resistencia existentes y las dificultades encontradas para exponerlo públicamente, a fin de darlo a conocer como parte de la historia de la organización.

REPARACIÓN COLECTIVA

Reparación del tejido de la red de entidades. Se pueden valorar las siguientes medidas:

Ejemplos de posibles medidas de reparación colectiva:

- Reconocimiento público de los hechos y la resolución de estos por parte de las personas involucradas o responsables de manera escrita.
- Sesiones de transparencia, reuniones de todo el personal -preferentemente realizadas en pequeños grupos- para informar de la activación del protocolo y sus resultados y recoger los malestares de la plantilla y/o las personas afectadas.
- Impartir sesiones de formación sobre el acoso en todas sus manifestaciones, causas y consecuencias.
- Mejorar los mecanismos de prevención de riesgos laborales, incluyendo expresamente el acoso en todas sus formas.



BARRUTIK IRAULI es el protocolo de actuación ante las violencias machistas de REAS Euskadi. Se enmarca en las acciones de **BIZIGARRI**, nuestro proceso de transformación organizacional feminista.

¿Para qué?



Tener un marco de abordaje integral ante el acoso discriminatorio y las violencias sexuales.



Avanzar en la erradicación del sexismo, las discriminaciones por razones vinculadas al sexo y al género y las violencias machistas y sexuales.



Hacer frente a la obligación legal de disponer de un protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.

¿Qué te ofrece?



Acciones de difusión, prevención, sensibilización y formación sobre violencias machistas.



Un procedimiento de actuación ante conductas de discriminación, acoso y violencia que cuenta con:

- Una asesoría confidencial para la protección y defensa de las víctimas.
- Una comisión externa de expertas encargada de la investigación en casos graves.



Medidas de reparación.

¿Qué te pide?

1



Firmar un documento de compromiso y nombrar una persona referente.

2



Participar en las acciones de formación y sensibilización.

3



Asumir las medidas cautelares y finales que se deriven de la activación del procedimiento.

4



Contribuir a la financiación de la Comisión Investigadora y/o a las medidas de reparación de la víctima en caso de que una persona de tu organización esté

2021-2022 Análisis comparativo de protocolos

- Entidades de segundo nivel: red de entidades del tercer sector Cataluña, CONGD Euskadi, XES.
- Entidades cercanas: SETEM Euskadi –protocolo de provención-

2022 Jornadas de sensibilización sobre violencias machistas dirigida a nuestra base social (2 sesiones con análisis de casos)

2023

- Cuestionario previo para mujeres*
- Configuramos un grupo de trabajo y desarrollamos 6 sesiones para definir: ámbito de aplicación, violencias que íbamos a atender, principios, valores y garantías, análisis de casos para identificar espacios grises
- 2 grupos de trabajo con mujeres de la base social de la ESS

2024

- Aprobación en asamblea
- 4 formaciones sobre el protocolo (formato presencial y online)
- Generar material comunicativo
- Proceso de adhesiones

