

**Guia per a la Incorporació de
la Perspectiva de Gènere i Interseccionalitat
en Programes de Mentoria Social**
Comissió de Gènere i Interseccionalitat



Coordinadora
Mentoria
Social

Guia elaborada per la Comissió de Gènere i Interseccionalitat (2024-2025)

Maialen Gómez (Baketik)
 Meritxell Puértolas (Nous Cims)
 Silvana Luciani (SOS Racismo Guipuzkoa)
 Eila Prats-Brugat (Fund. Girona Regió del
 Coneixement-UdG)
 Anna Pérez (Dones Mentores)
 Lores López (Dones Mentores)
 Bàrbara Ventura (AFEV)
 Alexandra Durán (UPNA)
 Bàrbara Bort (Punt de Referència)
 Àlex Quiroga (FundEsplai)
 Marta Boix (Camins Fundació)
 Eulàlia París (CMS)
 Raquel Carrión (CMS)

Índex

Introducció.....	4
Orientacions i criteris en les diferents fases d'un Programa de Mentoria Social.....	5
1. Disseny del programa	6
2. Difusió i comunicació	6
3. Selecció de persones mentores	7
4. Selecció persones mentorades	7
5. Formació i activitats grupals.....	8
6. Emparellament.....	8
7. Seguiment de les relacions de mentoria.....	9
8. Tancament de les relacions de mentoria i avaluació del programa.....	9
Annexes.....	10
1. Glossari: Conceptes vinculats a la perspectiva de gènere i interseccional	10
2. Eines per a una intervenció adequada davant la revelació d'una situació de violència.....	11
3. Model protocol de prevenció i abordatge d'abusos sexuals infantils en mentoria social.....	14
4. Criteris i orientacions vinculades al Segell de Qualitat MC.....	16
5. Recursos i Bibliografia	17


Introducció

La present Guia té com a objectiu proporcionar orientacions i criteris per a integrar la perspectiva de gènere i interseccionalitat en les diferents fases d'un programa de mentoria social. A través de recomanacions pràctiques, es busca promoure l'equitat i garantir que totes les persones, independentment de la seva identitat o situació, puguin beneficiar-se plenament de la mentoria.

Aquesta és fruit d'un procés col·laboratiu de diagnòstic inicial, reflexió, debat i intercanvi de coneixement que sorgeix de la Comissió de Gènere i Interseccionalitat integrada per tècniques d'entitats de la Coordinadora de Mentoria Social.

Incorpora també aportacions recollides de la relatoria d'un grup de reflexió i discussió de persones mentores que van aportar la seva visió sobre les dificultats, reptes i aprenentatges vinculats a la perspectiva de gènere i interseccional en el programa de mentoria social en el qual participaven, identificant les idees clau i necessitats a cobrir en relació amb aquest tema.

Encara que algunes recomanacions podrien aplicar-se de manera transversal en qualsevol moment del procés d'implementació d'un programa de mentoria social, hem optat per classificar-les en les diferents fases del cicle del projecte, encara que formen part d'un conjunt, en el qual és necessari tenir-les presents de manera global.

Algunes de les orientacions i recomanacions proposades tenen una relació directa i s'assimilen a criteris de qualitat del Segell de Qualitat MC o MC+¹. Hem identificat a la mateixa Guia aquests amb el símbol . Això no significa que aquests criteris siguin més importants o prioritaris davant dels altres, simplement que aquestes orientacions s'adeqüen a criteris metodològics contemplats al procés de certificació de qualitat.

Aquesta Guia proporciona un marc pràctic i de reflexió als equips per a aplicar un enfocament de gènere i interseccionalitat en programes de mentoria social, promovent una experiència equitativa i enriquidora per a totes les persones involucrades.

Amb aquests continguts contribuïm a la implementació de l'Agenda 2030, concretament en l'assoliment dels ODS 5 -Igualtat de Gènere- i l'ODS 10 - Reducció de les Desigualtats-.

Orientacions i criteris en les diferents fases d'un Programa de Mentoria Social

1 Disseny del programa

Què farem perquè el programa de mentoria social que dissenyem no reproduïxi estereotips i prejudicis ja existents?

- Definir objectius clars i específics que promoguin la inclusió de la diversitat i equitat de gènere.
- Incorporar la perspectiva interseccional des de l'inici del disseny.
- Assegurar que l'equip sigui divers i disposi de formació en gènere i interseccionalitat.
- Garantir que les activitats i continguts que es defineixin abordin els diferents eixos de desigualtat: edat, identitat de gènere, origen...

Idees pràctiques:


- Incloure una sessió de treball amb organitzacions especialitzades en gènere per a revisar el disseny del programa.
- Definir un codi de conducta amb principis d'equitat de gènere i diversitat d'aplicació per a totes les persones participants.
- Realitzar un diagnòstic previ sobre biaixos de gènere en l'equip tècnic i persones mentores del programa per adaptar estratègies de mentoria.

2 Difusió i comunicació

Estem assegurant una comunicació i difusió del programa lliure d'estereotips i prejudicis respectuosa amb tots els col·lectius?


- Utilitzar llenguatge respectuós, inclusiu i no sexista en tots els materials.
- Fer servir llenguatge directe, clar i adaptat al públic objectiu al qual volem arribar.
- Consensuar una guia de llenguatge inclusiu i no sexista en el marc del programa de mentoria social.
- Evitar l'etnocentrisme i l'estigmatització dels col·lectius en la nostra comunicació.
- Dissenyar estratègies de comunicació que arribin a perfils de persones diverses i dirigir les campanyes a col·lectius específics que normalment no se senten interpel·lats a participar en programes de mentoria.
- En funció de l'objectiu de la campanya, fer difusió en diferents idiomes per a arribar a la població diana.
- Crear material gràfic i audiovisual amb representació diversa de gènere, origen ètnic i altres interseccionalitats.
- En la nostra comunicació, trencar la tendència que els espais de cures i acompanyament estan reservats principalment al rol femení. A la vegada que posem en valor el paper que exerceixen les dones en els programes de mentoria social.
- Tenir present la diversitat i pluralitat de sensibilitats de les persones participants en el moment de definir el missatge i text a comunicar.
- Fomentar la participació equitativa de diferents gèneres i perfils en la mentoria.
- Assegurar que la informació que volem comunicar sigui accessible per a persones amb diversitat funcional.

Idees pràctiques:




- Publicar testimoniatges de persones diverses que han participat en el programa per a motivar noves inscripcions evitant relats idealitzats o l'exposició de les vides de persones en situació de vulnerabilitat.
- Planejar estratègicament la campanya de difusió i sensibilització tenint en compte els perfils als quals volem arribar, per exemple si volem implicar joves, difusió de programes de mentoria social en diferents facultats i graus universitaris arribant a estudis no vinculats directament a la intervenció social o les cures.
- Fer ús de múltiples canals i mètodes per a arribar a diverses poblacions i grups. 
- Utilitzar guies de llenguatge inclusiu del sector social ja existents (vegeu 5. Recursos i Bibliografia)
- Preguntar a les persones participants com volen ser anomenades.
- Establir aliances amb mitjans de comunicació i xarxes comunitàries sensibilitzades que treballin amb grups subrepresentats per a assegurar una major difusió inclusiva.

3 Selecció de persones mentores

El procés de selecció de les persones mentores ha estat transparent i lliure de biaixos de gènere o interseccional assegurant oportunitats d'accés diverses?



- Garantir la diversitat de gènere en la selecció de persones mentores.
- Prioritzar la selecció sobre la base de les competències identificades en el rol de persones mentores per a atendre la diversitat des d'una mirada interseccional. 
- Incloure, de manera conscient, persones mentores de diversos orígens ètnics, socioeconòmics, de gènere i orientació sexual en la selecció.
- Evitar criteris de selecció que puguin excloure persones amb menys accés a oportunitats prèvies.
- Explorar les creences i prejudicis de les persones candidates sobre la diversitat, les desigualtats socials i els rols de gènere.
- Definir prèviament uns criteris que implicarien la no selecció de la persona candidata a mentora en funció d'aquests criteris. Tenir clar quins criteris podem flexibilitzar i quins no.
- Explorar les expectatives sobre la mentoria social per a poder identificar el rol que adoptaria la persona en la relació d'acompanyament.
- Incloure casos hipotètics en la selecció per a explorar la seva resposta davant situacions de desigualtat.

Idees pràctiques:

- Durant les entrevistes, plantejar un escenari en el qual una persona mentorada enfronta discriminació i analitzar la resposta de la persona mentora. 
- Recollir en el guió de l'entrevista inicial si la persona candidata a mentora ha sofert desigualtats o discriminacions, i si té prejudicis, per a identificar com abordaria privilegis i desigualtats.
- Recollir en el guió de l'entrevista de selecció preguntes sobre quin perfil o situacions la persona mentora no se sentiria còmoda acompanyant, per a explorar i identificar possibles prejudicis o actituds discriminatòries que es puguin acompanyar durant la formació i el seguiment de la relació.
- Realitzar les entrevistes de selecció entre dues persones tècniques per a poder acompanyar-se en aquest moment i poder compartir i confrontar opinió en cas de dubtes.
- Incorporar un punt específic en el document de compromís escrit que signen les persones mentores abans de començar la mentoria vinculada a mantenir una actitud de respecte i escolta davant qualsevol persona o situació. 
- Sol·licitar a les persones mentores, encara que no acompanyin a persones menors d'edat, informació relativa a la manca d'antecedents per delictes de naturalesa sexual. 
- Aprofitar les dinàmiques grupals i tallers de les formacions inicials de mentoria per a persones voluntàries per a identificar competències i creences específiques.

4 Selecció de persones mentorades

S'apliquen criteris de selecció que garanteixin la diversitat de les persones mentorades prioritant els col·lectius més vulnerables?



- Assegurar que el procés de selecció sigui inclusiu i accessible per a persones amb diferents identitats de gènere, orígens culturals, capacitats i situacions socioeconòmiques, tenint en compte els criteris de selecció previs en funció del propòsit i objectius del programa. Tenir en compte la riquesa de la diversitat.
- Encara que es tinguin uns certs criteris de selecció previs de les persones (en funció del propòsit i objectius del programa), tenir en compte i afegir criteris d'interseccionalitat per a assegurar que el procés de selecció sigui inclusiu i accessible per a persones amb diferents identitats de gènere, orígens culturals, capacitats i situacions socioeconòmiques. 
- Identificar les barreres estructurals que puguin afectar la participació d'uns certs grups i adaptar el programa per a atendre-les.
- Evitar la reproducció d'estereotips de gènere o socials en els criteris de selecció.
- Assegurar que les persones mentorades compreguin els objectius, expectatives i compromisos del programa abans de la seva incorporació. 
- Explorar les expectatives sobre la mentoria social per a poder identificar el rol que adoptaria la persona en la relació d'acompanyament.
- Treballar aquestes orientacions amb els agents derivadors si la selecció de les persones mentorades no depèn directament del nostre equip tècnic.

Idees pràctiques:

- Utilitzar un qüestionari, eina de necessitats prèvies o criteris per a detectar barreres d'accés al programa i oferir solucions adaptades.
- Desenvolupar materials accessibles en diferents formats adaptats al perfil de les persones mentorades per a facilitar-ne la participació.
- Garantir la traducció en cas de ser necessari.
- Disposar d'una trobada d'intercanvi i formació amb els agents derivadors per a assegurar que la selecció de les persones mentorades es realitza sense biaixos de gènere o altres interseccionalitats.

5 Formació i activitats grupals¹

Tenim la formació i la capacitat suficient per a garantir una mentoria lliure de biaixos de gènere o altres interseccionalitats? Es duen a terme activitats grupals?


- Formar als equips tècnics sobre gènere i interseccionalitat.
- Incorporar mòduls formatius específics sobre gènere i interseccionalitat en la formació (tant en la inicial com en la d'aprofundiment) per a les persones mentores i mentorades. 
- Assegurar que els casos pràctics treballats, exemples, testimoniatges i experiències compartides en les formacions i espais d'intercanvi del programa reflecteixin diversitat de situacions i de persones.
- Visibilitzar i qüestionar estereotips de gènere en el context de la mentoria.
- Assegurar que les persones formadores o dinamitzadores representin la diversitat existent. Comptar amb persones o grups socials amb un coneixement directe de la realitat que trenquin amb visions estereotipades i homogeneïtzadores.
- Promoure espais d'intercanvi d'experiències pràctiques replicables i significatives, així com de transferència de coneixement. 
- Dissenyar activitats que fomentin la reflexió sobre gènere i diversitat.
- Explorar dinàmiques de mentoria en petits grups amb diversitat d'experiències.
- Crear espais de debat, reflexió i generació de pensament crític sobre la igualtat i no discriminació amb perspectiva interseccional.
- Tenir presents els reptes, necessitats i dificultats que manifesten les persones participants en relació amb el gènere i la interseccionalitat de les desigualtats.

Idees pràctiques:

- Convidar a professionals amb experiència en igualtat de gènere i interseccionalitat per a impartir tallers i compartir experiències.
- Que les persones que imparteixin aquests tallers representin les diversitats existents, orígens distints, rols d'apoderament i autoritat.
- Realitzar estudis de casos diversos que visibilitzin diferents realitats i situacions. Disposar d'un banc d'històries reals sorgides de les relacions de mentoria.
- Incorporar en la capacitat històries de vida de persones que han sofert diferents tipus de discriminació (per gènere, LGBTIQ+, origen ètnic, creences religioses, etc.) per a crear consciència, canviar mirades i superar estereotips.
- Realitzar tallers de sensibilització sobre rols de gènere i experiències compartides entre persones mentorades i mentores.
- En els espais formatius, crear un ambient segur i respectuós per a totes les identitats presents.
- Adaptar la formació al públic objectiu en funció de l'edat, origen, etc. i aplicada al col·lectiu concret amb exemples pràctics en què les mentores puguin reconèixer-se.
- Organitzar dinàmiques que promoguin la presa de consciència, l'equitat i el respecte mutu.

6 Emparellament

Hem considerat experiències i desafiaments específics vinculats al gènere i a altres desigualtats en l'emparellament de persones mentores i mentorades?



- Considerar les experiències i desafiaments específics de cada persona mentorada.
- Definir uns criteris d'assignació per a l'establiment de les relacions de mentoria, entre els quals s'inclouen els interessos o aficions, la disponibilitat, l'edat, el gènere, la personalitat i les preferències expressades per a evitar biaixos. 
- Proporcionar opcions d'emparellament segons les necessitats i interessos de cada persona tenint presents les diferents diversitats i les competències personals identificades en la fase de selecció.
- Evitar reforçar la idea que uns certs espais d'acompanyament en les relacions de mentoria estan reservats a un sol gènere.
- Tenir present la dificultat que pot suposar la creació de confiança en les relacions de mentoria en funció del gènere (per experiències prèvies de discriminació, violència, biaixos culturals, etc.)
- Valorar quan l'emparellament entre persona mentorada i mentora del mateix gènere pot ser una palanca de canvi o un limitant.
- Revisar i fomentar la revisió i pensament crític sobre els criteris d'emparellament que aplica un equip tècnic per a identificar prejudicis propis o creences limitants per a incorporar perspectiva interseccional.
- Establir les incompatibilitats i garantir la protecció de les persones participants.
- Fomentar la mentoria creuada entre diferents eixos d'intersecció, sempre que pugui suposar una palanca de canvi per a trencar estereotips i prejudicis, garantint la protecció de les participants.
- Garantir que les assignacions no reforcen desigualtats preexistents, com la sobrecàrrega de mentores dones en casos de suport emocional.
- Utilitzar eines de recollida de dades de les persones mentores i mentorades que permetin emparellar en funció dels criteris previs definits de manera objectiva.

Idees pràctiques:




- Oferir la possibilitat que les persones mentorades expressin les característiques de les persones mentores que prefereixen que els acompanyin en funció de les seves necessitats.
- Preguntar per les aficions, interessos, disponibilitat d'horaris i mobilitat, trajectòries vitals, compromisos familiars o personals, etc.
- En alguns col·lectius, promoure models de mentoria grupal per a diversificar referents i reduir la càrrega sobre mentores subrepresentades.
- Fer una anàlisi de compatibilitat basada en experiències prèvies, interessos i afinitats sense reproduir estereotips de gènere.
- En el procés d'assignació participen almenys dos membres de l'equip tècnic del projecte per a facilitar una mirada objectiva i sense biaixos.

7 Seguiment de les relacions de mentoria

Les persones participants tenen oportunitat de compartir les seves experiències i el programa disposa d'eines per a respondre a les necessitats i reptes plantejats?

- Fer un seguiment proper i continu de l'evolució de les relacions de mentoria per identificar i acompanyar possibles dificultats sobre gènere i interseccionalitat.
- Crear espais segurs i protocols d'actuació (un de prevenció i un altre d'actuació) davant situacions de discriminació, violència o desigualtat en la relació de mentoria.
- Personalitzar el seguiment de la mentoria en funció de les circumstàncies individuals de cada participant, garantint una flexibilitat en l'acompanyament segons les necessitats personals i contemplant factors com a càrregues professionals/acadèmiques, de cures i qualsevol altre factor específic que pugui influir en la seva disponibilitat, capacitat de participació o benestar. 
- Disposar d'un protocol de protecció de les persones menors.
- Incorporar una revisió periòdica on s'analitzi si han sorgit situacions de desigualtat o biaixos en la relació de mentoria. 
- Promoure l'anàlisi reflexiva i l'autoconeixement de les persones mentores per a poder revisar el posicionament des d'on acompanya.

Idees pràctiques:

- Incorporar en les eines de seguiment continu de les relacions de mentoria preguntes que permetin detectar situacions sensibles de manera immediata per a poder donar resposta eficaç.
- Explorar possibles efectes adversos o conseqüències no desitjades que pugui tenir un acompanyament d'una persona mentora amb una mentorada.
- Suggestir elaborar registres o diaris de camp en els quals prenguem nota de les sensacions, incomoditats, efectes no desitjats... i poder disposar d'un retorn o feedback. 
- Crear espais d'intercanvi per a compartir inquietuds, dilemes, malestars, etc., tant per a persones mentores, mentorades com per a l'equip tècnic. 
- Realitzar dinàmiques grupals, simulacions i jocs de rol per a compartir experiències i adquirir competències específiques de mediació o resolució de conflictes davant els reptes identificats. 
- Crear espais de confiança amb les persones mentores per a donar peu al fet que ens puguin compartir les converses complexes per diferències culturals, de creences, etc. en les relacions de mentoria i poder generar oportunitat de canvi mitjançant la reflexió.

8 Tancament de les relacions de mentoria i avaluació del programa

Com a equip tècnic estem avaluant l'impacte del programa amb una perspectiva de gènere i interseccional? Estem avaluant el tancament de la relació amb el tàndem (vinclat, etc.)?

- Recollir dades desglossades per gènere i altres variables d'interseccionalitat.
- Recollir retroalimentació sobre experiències d'inclusió i equitat.
- Identificar oportunitats de millora per a futures edicions del programa.
- Analitzar si existeixen possibles diferències en la qualitat o impacte de la mentoria segons gènere, origen cultural i altres eixos de desigualtat.
- Visibilitzar i reconèixer en l'avaluació la diversitat dels col·lectius implicats en el programa de mentoria.
- Incorporar a persones mentores i mentorades en l'avaluació: recollir les seves reflexions, aportacions, dificultats, etc.

Idees pràctiques:

- Analitzar si hi ha diferències en els resultats obtinguts per gènere quant al seu progrés i percepció del programa.
- Aplicar enquestes anònimes per a conèixer si totes les persones s'han sentit respectades i incloses en totes les fases del programa.
- Si en la fase de selecció s'han recollit dades sobre prejudicis i/o idees preconcebudes, tornar a preguntar per a veure si la mentoria ha tingut capacitat d'impacte en aquestes àrees.
- Explorar amb persones mentorades adultes si voldrien ser mentores en el futur, quan la seva situació sigui més estable.

¹ Tot i que en alguns programes de mentoria social generalment es consideren la Formació i les Activitats Grupals dues fases diferenciades, hem volgut integrar aquests dos moments en un sol punt ja que les orientacions i recomanacions poden utilitzar-se en ambdós moments.

Annexes

1. Glossari: Conceptes vinculats a la perspectiva de gènere i interseccional

• **Sexe:** el sexe és un concepte lligat a la biologia, al cos de l'ésser humà. Les persones neixen homes o dones, i hi ha un percentatge molt petit de la població que, cromosòmicament, morfològicament i hormonalment, neixen intersexuals, és a dir, amb una anatomia sexual o reproductiva o amb patrons cromosòmics que no semblen ajustar-se a les nocions biològiques típiques d’home o dona.

• **Gènere:** conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques construïdes socioculturalment i que la societat assigna a les persones de forma diferenciada, com a pertanyents a homes i dones.

• **Perspectiva de gènere:** enfocament que tracta d’assolir la igualtat real i efectiva d’oportunitats entre dones i homes en la societat mitjançant la consideració sistemàtica de les diferències entre homes i dones en qualsevol activitat o àmbit i qüestionant els rols socialment atribuïts a cada gènere. Entenent que les desigualtats i discriminacions entre dones i homes tenen un origen social, analitza sistemàticament les estructures i mecanismes que contribueixen a la perpetuació d’aquestes relacions desiguals entre dones i homes per tal d’introduir canvis cap a una major equitat.

• **Rols de gènere:** Conjunt d’actituds, tasques i comportaments que s’atribueixen a homes i dones en una societat i en un moment històric determinat en funció del seu sexe.

• **Estereotips:** nocions preconcebudes, simplificades, generalitzades i sovint inconscients sobre les persones o les idees, que poden donar lloc a prejudicis i discriminació. És una generalització en la qual les característiques que posseeix una part d’un grup s’estenen al grup en conjunt. Els estereotips de gènere són imatges simplificades que atribueixen rols fixos als comportaments suposadament “correctes” o “normals” de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips, per definició, no han de ser positius ni negatius, però quan ens mostren “com han de ser” les dones i els homes, i representen les dones en una posició d’inferioritat respecte als homes, es converteixen en estereotips negatius que reforcen les desigualtats de gènere. Els estereotips de gènere ens condicionen des d’infància per ajustar-nos als patrons de comportament associats al gènere que es percep en nosaltres.

• **Desigualtats de gènere:** Fenomen que atribueix a un determinat gènere (el femení) menys possibilitats socials en favor de l’altre gènere (el masculí), atorgant privilegis específics als homes sobre les dones.

• **Privilegi:** Tracte excepcional que beneficia una persona o un grup de persones, en aquest cas l’home, a causa de la seva condició en néixer i a la posició que ocupen dins d’un determinat sistema social.

• **Orientació sexual:** capacitat de cada persona de sentir una atracció emocional, afectiva, sexual i amorosa continuada per persones del seu sexe o gènere. És un espectre de la sexualitat que es refereix a la direcció del desig de les persones, que es defineix a través del gènere i que té implicacions físiques, sensorials emocionals o afectives. Solen identificar-se tres orientacions sexuals: heterosexual (atracció cap a individus del sexe oposat), homosexualitat (cap a individus del mateix sexe) i la bisexualitat (cap a individus del mateix sexe i del sexe oposat), tot i que n’hi ha moltes més. L’orientació sexual és diferent del comportament o les pràctiques sexuals: les persones poden o no expressar o no la seva orientació sexual en les seves pràctiques (per exemple: es pot ser homosexual i tenir pràctiques heterosexuals).

• **Identitat de gènere:** es refereix a l’experiència interna i individual del gènere tal com cada persona la sent. És la interiorització psicològica de les característiques masculines o femenines, és a dir, l’autopercepció de les característiques que el gènere atorga a dones i homes en una societat. Pot o no coincidir o no amb el seu sexe i gènere socialment assignats, i sorgeix d’un complex procés d’interacció entre una persona i els altres al seu voltant. En el cas de la transsexualitat, el sexe biològic i la identitat de gènere no coincideixen, atès que la persona és del gènere no assignat al seu sexe biològic. També s’inclou la vivència personal del cos (que pot o no implicar la modificació de l’aparença o funció corporal per mitjans mèdics, quirúrgics o altres mitjans, sempre que s’hagi triat lliurement).

• **Expressió de gènere:** forma i manera d’expressar-se, gustos i comportaments que són que s’esperen d’un determinat gènere i que s’imposen. Hi ha l’expressió de gènere masculina, expressió de gènere femenina, i per a les persones andrògines, l’expressió de gènere és una barreja, que pot ser variable, dels dos.

• **Sexisme:** sistema que defineix les persones en funció del seu sexe, les jerarquitza i manté normes de comportament que corresponen a aquestes dues úniques possibilitats d’identitat, masculina i femení. Aquesta estructura subordina les dones i exclou les persones amb cossos, identitats, expressions i desitjos que se surten de la norma de gènere.

• **Interseccionalitat:** És un concepte desenvolupat als Estats Units a finals dels anys vuitanta per Kimberlé Crenshaw (1989). A causa dels debats que s’estaven produint en el si del moviment de feminisme negre, aquest concepte va sorgir amb la voluntat de descriure les existents entre “raça” i gènere en les dones negres. Posteriorment, es va ampliar per abordar les diverses formes de discriminació i desigualtat al llarg de múltiples línies, incloses les qüestions de classe, l’orientació sexual, l’edat o la identitat religiosa, entre d’altres. Per tant, és una perspectiva analítica i política que ens permet comprendre i respondre a les formes en què el gènere amb altres eixos de desigualtat i com aquestes interseccions contribueixen a les experiències d’opressió i privilegi.

• **Discriminació interseccional:** es refereix a la discriminació que pateix una persona per les seves posicions en diverses estructures socials, entenent que la discriminació no és la suma de diferents discriminacions sinó una configuració específica donada per les diferents posicions (gènere, origen, edat, etc.) que ocupa una persona. Per tant, caldrà comprendre la forma específica en què es configura la discriminació o desigualtat en cada intersecció.

• **Racisme:** qualsevol forma d’exclusió, segregació, discriminació o agressió contra les persones a causa del seu origen ètnic o nacional, color de pell, creences religioses, pràctiques culturals o de qualsevol altre tipus. No és només una ideologia: és una pràctica sistemàtica i rutinària que es fa necessària per mantenir una estructura de poder basada en l’hegemonia cultural occidental. Es manifesta en relacions institucionals i en les relacions quotidianes. Es produeix i constantment. Es pot manifestar explícitament en el llenguatge racialitzat o tàcitament. És estructural, amb arrels profundes en un passat d’esclavitud, saqueig, usurpació, dominació i explotació en el context de la modernitat colonial.

• **Paternalisme:** Una persona exerceix poder sobre una altra, prenent decisions en el seu nom i ignorant els seus desitjos i circumstàncies, justificant-ho amb sentimentalisme i la idea que ho fa pel seu bé. Aquest fenomen també pot ser una forma d’exercir el racisme. Sovint els blancs que ostenten el poder actuen utilitzant-lo per cuidar de tots aquells “dependents” que són incapaços de cuidar de si mateixos, en aquest cas les persones immigrants. Per tant, els racistes paternalistes “actuen amb la intenció instrumental d’atrofiar i infantilitzar el “beneficiari” del qual són víctimes”. Els paternalistes poden, de fet, pensar que el paternalisme és l’única manera d’evitar l’atrofiament o la infantilització de l’objecte del seu paternalisme. Aquest pensament podria fins i tot basar-se en les millors proves que el paternalista podria raonablement obtenir. En aquests casos, doncs, és possible, almenys conceptualment que existeixi el que alguns anomenen “racistes benevolents”. (Glasgow, 2009, p.69).

• **Etnocentrisme:** actitud que consisteix a descriure i avaluar un altre grup ètnic, cultura o grup social segons les normes, el llenguatge i els valors de la mateixa cultura o grup. També sol tenir el significat a priori de considerar el mateix grup superior a altres grups.

Autoria: Document de treball del 13è Congrés Europeu de la xarxa Nightingale Mentoring Network (Girona, 2024).

2. Eines per a una intervenció adequada davant la revelació d’una situació de violència

Aquest annex ha estat elaborat per l’entitat Dones Mentores i està dirigit a persones no especialitzades en l’atenció a situacions de violències masclistes. Ofereix suggeriments i bones pràctiques, no instruccions rígides o normes absolutes. Tampoc pretén abordar casos extrems ni situacions de risc imminent, sinó proporcionar eines per a una intervenció adequada en contextos en què es revelin experiències de violència o maltractament sense una amenaça immediata per a la dona.

El document està dissenyat per orientar l’atenció i l’acompanyament a dones joves i adultes, incloent-hi aquelles en la franja d’edat de 16 a 18 anys. La finalitat és facilitar intervencions respectuoses i empàtiques, creant espais de confiança i suport que puguin obrir la porta a recursos especialitzats quan sigui necessari. Es tracta d’unes orientacions de referència per actuar en contextos probables, sense entrar en casuístiques ni pretendre una anàlisi exhaustiva de cada possible escenari.

Dedicar dins d’aquesta Guia un annex a la revelació d’una situació de violència masclista per a persones mentores i també per a professionals que acompanyen programes de mentoria social, no és casual ni arbitrari. És, lamentablement, oportú ja que és una acció pedagògica basada en la realitat social i les estadístiques. L’elevada incidència de les violències masclistes en la nostra societat fa que sigui molt probable que aquest tema sorgeixi durant qualsevol procés de mentoria.

Proposem aquest annex amb la intenció que disposem d’informació bàsica i suficient per actuar amb sensibilitat davant d’una revelació d’aquesta naturalesa, sigui viscuda en el passat o en l’actualitat. Explicitem que les indicacions que us presentem són suggeriments generals per a supòsits de revelació de violències més comunes que us podreu trobar, on la mentorada refereixi situacions de violències passades o presents que no posin en risc imminent la seva vida o la del seu entorn. Presentar un document d’utilitat per a totes les casuístiques que puguem presenciar és impossible. Cada dona és diferent i cada situació diferent, les sortides de les violències no són de recepta única. El que pretenem és oferir pinzellades que facilitin una intervenció positiva no professional que obri portes a un altre espai on la dona rebí atenció professional.

LES VIOLÈNCIES MASCLISTES; dades que expliquen realitats

La incidència de les violències masclistes se sustenta en dades alarmants: segons la Macroenquesta de Violència contra la Dona del 2019, el 57,3% de les dones residents a Espanya de 16 o més anys han patit violència pel fet de ser dones. Això es tradueix en més d’11,7 milions de dones afectades per la violència masclista al nostre país.

Pel que fa a la traçabilitat judicial de dades, durant el 2023, segons el Consell General del Poder Judicial, els òrgans judicials espanyols van rebre 199.282 denúncies per violència de gènere, un 9,46% més que el 2022. El mateix any, es van acordar 35.551 ordres de protecció, un 8,24% més que l’any anterior.

Les violències són transversals, transcendeixen fronteres, ètnies, races, cultures, classes socials, nivells educatius, grups d'edat, manifestant-se en tots els àmbits de la vida de les dones. Algunes dades més i àmbits:

- **En l'àmbit laboral:** Segons un estudi de la Unió Europea, el 55% de les dones han experimentat assetjament sexual en el treball, afectant tots els grups i categories professionals.
- **En l'entorn acadèmic:** A les universitats espanyoles, el 62% de les estudiants han patit algun tipus de violència masclista, segons un informe del Ministeri d'Igualtat del 2023.
- **A les llars:** La violència a la llar afecta dones de totes les edats, des de nenes fins a ancianes. El 2023, l'11% de les dones majors de 65 anys van reportar haver patit maltractament per part de les seves parelles o familiars.
- **A l'espai públic:** L'assetjament sexual és una realitat quotidiana per a dones de totes les edats. Un estudi del 2024 va revelar que el 87% de les dones entre 18 i 65 anys han experimentat alguna forma d'assetjament en espais públics.
- **En entorns rurals i urbans:** La violència no distingeix entre ciutat i camp. En zones rurals, el 43% de les dones han patit violència de gènere, enfront del 41% en àrees urbanes, segons dades de l'Observatori contra la Violència Domèstica i de Gènere.
- **En xarxes socials i entorns digitals:** El ciberassetjament afecta el 70% de les dones usuàries d'internet, segons un informe de l'ONU del 2023, abastant des d'adolescents fins a dones de la tercera edat.

És així mateix indispensable reconèixer la interseccionalitat en aquest context: ens ajuda a entendre com diferents formes de discriminació i opressió concorren i afecten de manera única cada dona. A tall d'exemple, les dones migrades enfronten un risc encara més gran de patir violències. Segons un estudi de la Fundació Cepaim del 2023, el 68% de les dones migrades a Espanya han patit algun tipus de violència masclista, ja sigui al seu país d'origen, en trànsit o al d'acollida. Les dones amb discapacitat presenten més vulnerabilitat a les violències masclistes, amb taxes fins a tres vegades superiors a les de dones sense discapacitat. En definitiva, segons un informe de la Plataforma CEDAW Ombra Espanya del 2024, les dones que experimenten múltiples formes de discriminació (per raça, ètnia, orientació sexual, discapacitat, etc.) tenen un 40% més de probabilitats de patir violències masclistes que aquelles que no enfronten aquestes interseccions d'opressió. Aquesta realitat complexa i multifacètica determina l'interès de reconèixer que cada dona pot experimentar la violència de manera diferent segons el seu context i circumstàncies personals.

UNA REVELACIÓ DE VIOLÈNCIA MASCLISTA; com podem actuar

Els vincles que es creen en els tàndems de mentoria amb perspectiva de gènere representen espais privilegiats de confiança. Precisament per aquests vincles saludables, és probable que mentorades se sentin disposades per compartir experiències que potser no han revelat en altres contextos, incloent-hi la revelació de situacions de violències masclistes patides, siguin viscudes en el passat o actuals.

En aquest document, ens centrarem en recomanacions pràctiques davant la revelació d'una situació de violència masclista.

El primer que hem de tenir en compte és la importància del moment que estem compartint; la dona mentorada ha decidit contar-nos una cosa difícil, sensible i, per tant, és fonamental ser conscients del que està ocorrent. Una bona experiència per a la mentorada pot representar un punt d'inflexió en la seva vida, un espai que obri camí per a una sortida. Una mala experiència davant una revelació d'una violència pot implicar que aquesta dona decideixi no tornar a compartir aquesta informació, no parlar-ho. Per tant, proporcionar un espai d'escolta segur, validar un relat que se'ns revela i estar en disposició d'oferir una informació bàsica sobre recursos especialitzats, és fonamental i és suficient.

Volem destacar que la resposta de la persona mentora o professional del programa de mentoria serà necessàriament una intervenció no especialitzada, no professional. Però ha de ser suficient, adequada, positiva. Per tant, aquesta guia proporciona informació per a una acollida no professional, suficient, convenient i empàtica centrada en el benestar de la mentorada, perquè aquesta:

1.- Trobi un espai segur i de confiança: davant una revelació d'una situació de violència masclista, podrem preguntar a la dona si prefereix asseure's o si vol romandre dempeus, si vol anar a un lloc tranquil on puguis escoltar-la millor, si prefereix anar a un lloc obert... en definitiva, és bo assegurar-nos que se sent bé al lloc o si prefereix anar a un altre on es trobi més còmoda i segura. Això implica garantir la confidencialitat, mostrar una actitud no jutjadora i oberta i crear un clima de respecte i comprensió.

2.- Rebi escolta activa: l'escolta activa implica prestar atenció completa, mostrant interès genuí a través del llenguatge verbal i no verbal. Això implica sentir-nos tranquil·les davant el que se'ns està explicant i no pensar més enllà (o pensar en el que hem de fer després amb aquesta informació) inclou mantenir contacte visual, assentir i utilitzar expressions de comprensió i empatia. L'escolta activa no només implica escoltar, sinó també comprendre i validar les experiències de la mentorada.

3.- S'expressi lliurement sense temor a ser jutjada pel contingut de la informació revelada: és important generar un ambient lliure de judicis on la mentorada pugui compartir el seu relat sense por a la crítica o la desaprovació. Això implica evitar comentaris o gestos que puguin interpretar-se com a culpabilitzadors o minimitzadors de la seva experiència. Hem d'evitar la por a la revictimització; escoltar una dona que vol explicar alguna cosa o fer alguna pregunta si la dona necessita contar-ho no és revictimitzar, és proporcionar l'espai i lloc per a alguna cosa que vol compartir.

4.- Rebi suport emocional i alguna informació pràctica, si calgués: Això pot significar incloure informació sobre recursos disponibles o simplement estar disponible per a un altre moment en què vulgui contar-nos alguna cosa.

De la mateixa manera, davant d'una revelació de violència, la intervenció de la persona mentora o professional del programa de mentoria hauria de:

5.- Condemnar la violència i posar la responsabilitat fora de la dona: és important que la persona mentora o professional del programa puguin validar el relat de la dona. Així mateix, és important verbalitzar que la violència que pateix o ha patit no és culpa seva i que la responsabilitat recau únicament en qui

exerceix o ha exercit aquesta violència. Frases com “això no es fa, això no és culpa teva” “això que m'expliques no s'ho mereix ningú”, “això no és acceptable” o “ningú té dret a tractar-te així” poden ser sanadores.

6.- Usar un llenguatge que obri portes i generi confiança: utilitzar frases que fomentin l'obertura i la confiança, com “t'escolto”, “entenc que m'ho expliquis”. És fonamental permetre que la mentorada s'expressi al seu propi ritme. Calmar i tranquil·litzar amb frases com “farem alguna cosa” o “pensarem en alguna cosa” poden proporcionar un sentiment de confiança i seguretat. És important mantenir la calma, no hiperactuar i transmetre tranquil·litat.

7.- Considerar la possibilitat de trucar al 900 900 120, acompanyar o derivar a un servei d'atenció especialitzada: com hem dit al principi, el més probable és que la dona reveli una situació de mal tracte, maltractament o violència i la informació que ens comparteixi, no posi en risc la seva vida. Reconèixer els límits de la nostra funció en aquesta situació és important. No som professionals especialitzades en atenció a violències i, per això, és important estar preparades per suggerir i facilitar l'accés a serveis professionals especialitzats. Això pot incloure proporcionar informació sobre línies d'ajut, centres d'atenció a dones, o serveis d'assessorament jurídic atenció psicològica... La derivació, trucada conjunta a un telèfon d'atenció o acompanyament s'ha de fer de manera sensible i respectuosa, sempre amb el consentiment i voluntat de la mentorada. Davant del dubte, sempre és important que la persona mentora o professional de programa es posi en contacte amb professionals que guïn l'actuació.

COSES QUE HEM DE TENIR EN COMPTE: què hem de saber

Davant d'una revelació d'una història de violència, no sempre trobarem un discurs perfectament articulat o un reconeixement profund de la realitat viscuda o d'una situació actual.

Podem trobar-nos davant comportaments o discursos diversos, en recollim alguns de més comuns;

La mentorada pot presentar un relat contradictori o minimitzar-ne la gravetat. La negació o ambivalència sovint actuen com a mecanismes de defensa. També la creença de la mentorada que pot controlar o canviar el comportament de l'agressor.

La mentorada també pot sentir-se responsable de la violència que pateix o creure que la mereix. Per això és tan important desactivar aquests sentiments de culpa, reiterant que la violència és sempre responsabilitat de qui l'exerceix.

També poden presentar sensació d'impotència i desesperança davant la situació. El sentiment d'indefensió pot ser paralitzant. És important saber-ho per no jutjar-la per la seva inacció davant la situació.

Com a persones mentores o professionals, hem de proporcionar un espai segur, entendre aquests sentiments contradictoris sense jutjar ni pressionar cap a una decisió immediata. Comprendre les diferents manifestacions del discurs d'una dona ens pot ajudar a

evitar confrontacions o sensacions contradictòries en el procés d'escolta. Saber que ens podem trobar discursos complexos i de vegades contradictoris, i respondre amb empatia, paciència ens pot ajudar a calmar-nos i calmar-les.

És important reconèixer i validar l'agència de la dona per prendre les decisions que vulgui i pugui pel que fa a la situació, d'aquesta manera s'evitarien pràctiques infantilitzadores i poc respectuoses amb els ritmes i temps de la mentoria.

Autorevelació de la persona mentora o professional del programa

Ens sembla oportú dedicar un espai a un element comunament ignorat en parlar de violències masclistes; reconèixer que el procés de mentoria pot també desencadenar revelacions personals en les persones mentores o equips de professionals. Podem connectar, arran de la mentoria, durant l'acompanyament o a conseqüència del procés de revelació, amb situacions passades, ressignificar-les o validar situacions de violència pròpies, siguin passades o presents, en les nostres vides o en persones del nostre entorn familiar o social.

En funció de com afecti o com es visqui aquesta situació, les persones mentores i professionals de programes, han de tenir accés a supervisió i suport professional per manejar aquestes situacions de manera efectiva i ètica. I en tot cas, recordeu que podeu acudir a professionals de suport o contactar amb Dones Mentores-Emakume Mentoreak per rebre orientació sobre serveis de la xarxa.

CONSIDERACIONS FINALS: un compromís conjunt

La integració de la perspectiva de gènere i l'atenció contra les violències masclistes en els processos de mentoria és un compromís que assumeix la Coordinadora de Mentoria Social. Aquest annex representa l'aportació de Dones Mentores-Emakume Mentoreak per acompanyar en espais de suport efectiu i transformadors.

La mentoria amb perspectiva de gènere, sensible a la realitat de les violències masclistes, no només beneficia les dones mentorades, sinó que sensibilitza i contribueix a la construcció d'una societat més saludable, igualitària i lliure. Aquest enfocament integral no només ajuda les dones individualment, sinó que també contribueix a sensibilitzar sobre la violència de gènere en la societat, formar agents de canvi a través de les persones mentores, crear xarxes de suport més àmplies i efectives i a promoure polítiques i pràctiques més inclusives.

Convidem a totes les persones involucrades en processos de mentoria a utilitzar aquesta informació com un recurs més al qual acudir en el seu procés de compromís per la transformació social. I per descomptat, davant qualsevol dubte, confusió sobre què fer o com actuar, recorreu a les vostres coordinadores de projecte, professionals de suport o contacte amb la xarxa oficial d'atenció especialitzada.

Des de la nostra associació Dones Mentores-Emakume Mentoreak, estem disponibles per a qualsevol persona que desitgi col·laborar o rebre més informació.

Autoria: Lores López, Dana Machado i Paula Bonelli (Dones Mentores)

3. Model protocol de prevenció i abordatge d’abusos sexuals infantils en mentoria social.

1. Objectiu del protocol

Aquest protocol té com a objectiu establir un marc de prevenció, detecció i actuació per garantir la seguretat i el benestar de les persones menors d’edat en programes de mentoria social.

2. Àmbit d’aplicació

3. Principis rectors

- S’aplica a:
 - Mentories socioeducatives amb persones menors d’edat d’entre 12 i 18 anys en situació de vulnerabilitat, gestionades per una entitat local experta en mentoria.
 - Relacions de mentoria en horari extraescolar, amb una supervisió regular per part de persones tècniques de mentoria de cada entitat responsable.

4. Objectius i resultats

- Tolerància zero: No es tolerarà cap situació d’abús.
- Interès superior de les persones menors d’edat: Sempre es prioritzarà la seva seguretat i benestar.
- Confidencialitat: Es preservarà la privacitat de totes les persones implicades.
- Mínima intervenció: Evitar accions que puguin revictimitzar les persones menors d’edat.

5. Metodologia i eines

- Prevenció
- 3.1. Formació obligatòria per a mentores i persones tècniques
- Mentores i persones tècniques: Formació en drets de les persones menors d’edat, detecció d’indicadors d’ASI i limitacions adequades de la relació mentor-mentorada.
 - Responsables del protocol (RASIs): Designació d’una persona referent d’ASI que coordini els casos amb les persones tècniques de cada entitat.

6. Seguiment i avaluació

- 3.2. Normes de relació i espais segurs
- Límits de la relació mentor/a-mentorat/da: Definir exemples de conductes adequades i inadequades, incloent-hi l’ús de canals de comunicació transparents i oficials (telèfon, correu institucional).
 - Espais per a les trobades: En espais segurs, supervisats i públics. S’evitarà l’ús de llocs privats o poc visibles per a les trobades de mentoria.

7. Recursos i contactes d’interès

- 3.3. Selecció de persones mentores
- Les persones mentores hauran de superar un procés de selecció que inclou entrevistes i un certificat negatiu d’antecedents per delictes sexuals.

- 3.4. Seguretat en entorns digitals
- Normes d’ús de canals digitals:
 - Les comunicacions entre mentors/es i persones mentorades han de fer-se exclusivament a través de canals oficials aprovats per l’entitat (correu electrònic institucional, aplicacions supervisades, etc.).
 - No es permet l’ús de xarxes socials personals ni missatgeria privada fora dels canals aprovats.
 - Els mentors/es han d’evitar demanar o compartir informació personal no rellevant amb la persona mentorada.
 - Plataformes segures:
 - Totes les aplicacions o plataformes utilitzades han d’estar verificades per l’entitat i complir amb els estàndards de protecció de dades.
 - L’entitat proporcionarà formació sobre l’ús segur d’aquestes plataformes.
 - Supervisió i registre:
 - Les interaccions digitals entre mentors/es i persones mentorades poden estar subjectes a revisió per garantir que compleixen les normes establertes.
 - Es recomana que qualsevol interacció important es documenti en aplicacions de seguiment del projecte.
 - Ciberseguretat i prevenció d’assetjament digital:
 - Formació específica per als mentors/es sobre com identificar i actuar davant possibles situacions de ciberassetjament o ús inadequat de les plataformes.
 - Els mentors/es han de notificar immediatament qualsevol comportament sospitós o inadequat detectat en l’entorn digital.
 - Acompanyament en l’educació digital:
 - Incloure continguts en les formacions per ajudar mentors/es a fomentar un ús responsable de les eines digitals per part de les persones mentorades.

4. Detecció

5. Actuació

- 4.1. Signes d’alerta d’ASI
- Físics: Marques o lesions inexplicables.
 - Psicològics: Ansietat, depressió, reaccions exagerades.
 - Conductuals: Conducta regressiva, evitació de persones o llocs, hipersexualització.

- 4.2. Registre de les observacions
- Les observacions es registraran en documents interns de cada entitat, seguint protocols de confidencialitat, amb accés restringit a les persones tècniques designades.

- 4.3. Canal de comunicació
- Cada entitat assignarà una persona tècnica referent a qui mentores i persones mentorades poden reportar incidents via telèfon, WhatsApp o una plataforma digital aprovada.

6. Avaluació i seguiment

7. Recursos i contactes d’interès

8. Annexos

- 5.1. Criteris d’actuació
- Intervenció immediata: Protegir la persona menor d’edat si es troba en situació de risc imminent.
 - Notificació obligatòria: La persona tècnica referent ha de notificar la sospita d’ASI a la persona responsable d’ASI (RASIs) i a les autoritats competents quan sigui necessari (Infància Respon, Mossos d’Esquadra).

- 5.2. Circuits d’actuació segons l’agressora
- Agressora menor d’edat: Separació immediata de la persona mentorada de l’agressora; notificació a les famílies i inici de mesures educatives.
 - Agressora adulta vinculada al programa: Suspensió immediata de les funcions; notificació immediata a les autoritats.
 - Agressora externa (familiar o desconeguda): Notificació a les autoritats, acompanyament a la persona menor d’edat i a la seva família, i seguiment del cas.

- 5.3. Suport a la persona menor d’edat i comunicació amb les famílies

Es proporcionarà suport emocional a la persona menor d’edat i a les famílies, amb derivació a professionals especialitzats quan sigui necessari.

9. Referències i bibliografia

10. Bibliografia

6. Seguiment

- La persona tècnica responsable de cada entitat farà seguiment regular dels casos oberts i avaluarà les necessitats d’acompanyament emocional de les persones implicades.
- Es revisarà el protocol periòdicament per assegurar que s’ajusta a la normativa vigent i a les necessitats del programa.

7. Recursos i contactes d’interès

8. Annexos

- Infància respon: Telèfon 116 111.
- Mossos d’Esquadra: Telèfon 112.
- Organitzacions de suport: Com Fundació Vicki Bernadet o Save the Children per a l’assessorament extern.

6. Avaluació i seguiment

7. Recursos i contactes d’interès

8. Annexos

- 8.1. Plantilla de notificació d’incidents
- Plantilla estàndard per registrar sospites, incidents i accions preses

<p>Data de l’incident o sospita: Persona que fa la notificació: Nom i cognoms: Rol (mentora, persona tècnica, altre): Descripció de l’observació o sospita: Context (lloc, activitat): Signes detectats (físics, psicològics, conductuals): Relat de la persona menor d’edat (si aplica): Accions inicials preses: Se n’ha informat a la persona referent d’ASI (RASIs). S’ha garantit la seguretat de la persona menor d’edat. Persona o entitat informada: Nom de la persona o institució: Data i hora de la notificació: Altres observacions o notes addicionals: Signatura de la persona que fa la notificació:</p>
<p>8.2. Guia visual sobre límits de la relació mentor/a-mentorat/da</p>

- 8.2. Guia visual sobre límits de la relació mentor/a-mentorat/da

Àmbit	Conducta adequada	Conducta inadequada
Interacció física	Donar la mà o un copet a l'espatlla com a gest amistós.	Contacte físic excessiu o inapropiat (abraçades no consensuades, etc.).
Espais de trobada	Organitzar trobades en espais públics i supervisats.	Fer trobades en llocs privats o sense supervisió.
Comunicació	Utilitzar canals oficials (email, aplicacions aprovades..) amb transparència.	Contactar via xarxes socials personals o enviar missatges privats innecessaris.
Confidencialitat	Compartir informació rellevant només amb persones responsables autoritzades.	Mantenir secrets amb la persona menor d'edat o compartir informació personal.

- 8.3. Llista d’indicadors de signes d’alerta d’ASI

- Llistes d’indicadors i factors de protecció d’infants i adolescents

- 8.4. Document de compromís ètic
- Declaració de compromís amb els valors i les normes establertes en el protocol. Declaració signada per les persones mentores i tècniques per garantir la protecció i el respecte.
- COMPROMÍS ÈTIC DE PARTICIPACIÓ
- Jo, _____ (nom i cognoms), amb núm. DNI_____, en qualitat de (mentora/persona tècnica), declaro que:

- Respectaré els límits establerts a la relació mentor-mentorada.
- Promouré un entorn segur i respectuós per a la persona menor d’edat.

- Notificaré immediatament qualsevol sospita o incident relacionat amb l'ASI a la persona referent d'ASI o a les autoritats competents.
- Respectaré la confidencialitat i actuaré d'acord amb els principis d'aquest protocol.
- Participaré en les formacions obligatòries relacionades amb la protecció de la infància i la detecció d'ASI.

Data:
Signatura:

9. Altres recursos i fonts d'informació

- [Guia de prevenció dels abusos sexuals en l'àmbit del lleure](#) - Ajuntament de Barcelona
- [SENTIR QUE SÍ, SENTIR QUE NO! Prevenció de l'abús sexual infantil](#) - Ajuntament de Barcelona
- [Protocol de prevenció d'abusos sexuals i altres maltractaments en l'àmbit de l'educació en el lleure a Catalunya](#) - Generalitat de Catalunya
- [Protocol d'abordatge dels abusos sexuals infantils i altres maltractaments d'escoltes catalans](#) - Escoltes Catalans
- [Protocol de prevenció dels abusos sexuals i altres maltractaments en l'àmbit de l'educació en el lleure](#) - Generalitat de Catalunya i Vicki Bernadet
- [Protocol marc d'actuacions contra el maltractament a infants i adolescents de Catalunya](#) - Generalitat de Catalunya

4. Criteris i orientacions vinculades al Segell de Qualitat MC

La Coordinadora Mentoria Social (CMS) té per missió promoure la mentoria social de qualitat com a eina de participació comunitària, inclusió i igualtat d'oportunitats per a les persones en situació de vulnerabilitat.

Tot i que els beneficis de la mentoria social són molts, cal ser exigents en la seva implementació, aplicant accions que assegurin la protecció de les persones participants i, alhora, un major impacte.

El Segell MC és un sistema de qualitat dissenyat per la CMS per acompanyar aquelles organitzacions, compromeses amb el rigor, en el procés d'avaluació i millora de la qualitat metodològica de tot tipus de programes de mentoria social.

El **Segell MC** sorgeix d'un treball participatiu de sistematització dels estàndards de qualitat existents en l'àmbit internacional i de l'experiència i coneixements de la CMS i les entitats que la

conformen. En aquest treball s'ha partit de les propostes *Elements of Effective Practice for Mentoring™* creada per *MENTOR i The National Mentoring Partnership i Approved Provider Standard (APS)* creada per *The Mentoring and Befriending Foundation* per contextualitzar-les a la realitat nacional i a la nostra tradició de voluntariat i de mentoria social.

El resultat final d'aquest treball és una matriu d'avaluació que parteix de les fases d'un projecte de mentoria i estableix 10 requisits per acreditar-ne la qualitat metodològica. Per a cada requisit, s'exigeix un conjunt d'estàndards. A més, el sistema de qualitat considera si en el projecte participen o no persones mentorades menors d'edat i estableix dos nivells d'acreditació: el Segell MC i el Segell MC+.

Procés de certificació

Les entitats que ho desitgin poden autoavaluar els seus projectes a través de la plataforma MC, i accedir a un informe automàtic inicial de qualitat, en el qual s'identifiquen les accions de millora necessàries per a l'obtenció del Segell MC i el Segell MC+. Després d'una sessió d'acompanyament per revisar conjuntament l'informe amb l'equip de la CMS, s'estableix un pla de treball segons la casuística concreta de cada entitat i projecte. Apostant per la capacitat del seu equip tècnic, la planificació de les accions de millora i aportant eines.

Per obtenir el Segell, cal que la CMS verifiqui el compliment dels estàndards de qualitat exigits mitjançant un procés d'auditoria que inclou revisió documental i entrevistes a personal tècnic i persones participants del projecte.

Una vegada finalitzada l'auditoria, es realitza un procés de supervisió interna de la mateixa i s'elabora l'Informe d'Auditoria que es presenta en una sessió de treball amb l'equip tècnic del programa auditat. Finalment, per reforçar el rigor, la legitimitat i la transparència del procés d'auditoria i de concessió del Segell MC i el Segell MC+, s'ha constituït el Comitè Acreditador MC. Compost per persones referents en el sector de la mentoria social, el Comitè Acreditador és l'òrgan responsable de la concessió del Segell MC i del Segell MC+, que té una validesa de 3 anys.

Podeu consultar o demanar més informació al web www.qualitymentoring.org



Quins beneficis aporta el Segell MC?



Proporciona una revisió de l'estat del projecte i ajuda a avaluar els seus processos



Augmenta la credibilitat dels projectes davant de finançadors: permet validar que la pràctica és segura, eficaç i professional



Anima més persones susceptibles de ser mentores o mentorades a participar en el projecte



Promou la millora contínua dels projectes, facilitant recursos i eines



Millora la percepció pública del projecte de mentoria social



Permet a les entitats que l'obtenen a ser sòcies de ple dret de la Coordinadora de Mentoria Social

5. Recursos i Bibliografia

Agència Espanyola de Cooperació Internacional per al Desenvolupament (AECID). (2015). *Guia de l'AECID per a la transversalització de l'enfocament de gènere*.

Ajuntament de Terrassa (Coordinador del projecte), Coll-Planas, G., & Solà-Morales, R. (2019). *Guia per incorporar la interseccionalitat en les polítiques locals (Projecte Igualtats Connect)*.

Associació de Serveis a la Comunitat i Promoció Social (ASCEPS). (s.f.). *Guia per elaborar projectes interseccionals*.

Crenshaw, Kimberle (1989), *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, University of Chicago Legal Forum, 1989, pp. 139-167.

Col·lectiu Punt 6. (2016, 30 de juliol). *Què és l'urbanisme feminista?* [Vídeo].

Glasgow, J. (2009): *Racism as Disrespect*, University of San Francisco Ethics, Vol.120, N°1, pp64-93,

Institut de les Dones. (2021). *Guies per incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions finançables en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència*.

Ministeri d'Igualtat. (2022). *III Pla Estratègic per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes 2022-2025*. Institut de les Dones.

nz. (2016, 3 d'abril). *Amanda Baggs In my language (subtítols en espanyol)* [Vídeo]. YouTube.

Paz y Desarrollo. (s.f.). *Com transversalitzar l'enfocament de gènere en les organitzacions socials per al desenvolupament i l'aplicació de la metodologia coaching*. Agència Andalus de Cooperació Internacional per al Desenvolupament (AACID).

Sánchez, B., Anderson, A. J., Weiston-Serdan, T., & Catlett, B. S. (2021). *Anti-racism education and training for adult mentors who work with BIPOC adolescents*. *Journal of Adolescent Research*, 37(1), 3-31.

Spencer, R., McCormack, M. J., Drew, A. L., Gowdy, G., & Keller, T. E. (2022). *(Not) minding the gap: A qualitative interview study of how social class bias can influence youth mentoring relationships*. *Journal of Community Psychology*, 50(3), 1579-1596.

Sundaram, V., Shannon, E., Page, T., & Phipps, A. (s.f.). *Desenvolupament d'un enfocament interseccional en la formació sobre assetjament sexual, violència i crims d'odi*: Guia de formació (Traducció al castellà per oozebap). USV React.

Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya (2025): Guia de Comunicació Inclusiva.

Universitat Pedagògica Nacional. (2018). *Pla de transversalització de la igualtat i equitat de gèneres: 2018-2028*.

Podeu consultar diferents recursos, materials didàctics, audiovisuals i documentals recomanats al [Banc de Recursos de la Coordinadora de Mentoria Social](#).



Coordinadora
Mentoria
Social

www.mentoriasocial.org



Coordinadora de Mentoria Social



Coordinadora
Mentoria
Social

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
**Departament d'Igualtat
i Feminisme**