



coòpolis

2025-2028

PROTOCOL PER LA
PREVENCIÓ, LA
DETECCIÓ,
L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA
REPARACIÓ DE
SITUACIONS DE
DISCRIMINACIÓ O
VIOLENCIA MASCLISTA,
SEXUAL, LGTBIQA⁺-
FÒBICA I RACISTA A
L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

El present document ha estat aprovat per l'Assemblea de l'Associació Coòpolis, en data 16 de juliol de 2025.

A través de les cartes d'adhesió al protocol les entitats sòcies mostren la seva aprovació amb el document.

La vigència del present document és de 4 anys, a comptar de l'endemà de la seva aprovació.

Autoria: Associació Coòpolis

Assessorament expert i proposta inicial de continguts: Equilàtera

Coordinació: Trama SCCL, Opcions SCCL i La Tregua SCCL

Col·laboració: Associació Coòpolis, La Ciutat Invisible SCCL, La Pera Comunicació SCCL, Col·lectiu Ronda SCCL, Trama SCCL, Reflexes SCCL, Calidoscoop SCCL, XES Barcelona, Holon, Aiguasol, IDRA, MigrESS, Abarka SCCL, La Tregua, SCCL, Illay, Fil a l'Agulla SCCL, Batec, La Dinamo Fundació, Sostre Cívic, Opcions, SCCL, Espai Ambiental SCCL, Arran de Terra, Almena Feminista, SCCL, Equilàtera SCCL, COS Salut SCCL.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

1.	Introducció	7
2.	Marc legal i normatiu	9
3.	Objectius	22
3.1	Objectius generals	22
3.2	Objectius específics	23
4.	Àmbit d'aplicació	24
4.1	Àmbit subjectiu d'aplicació	24
4.2	Àmbit territorial d'aplicació	26
4.3	Àmbit temporal d'aplicació	26
4.4	Àmbit objectiu d'aplicació	27
5.	Marc conceptual	29
5.1	Discriminacions per raó de gènere i de diversitat sexo-afectiva	29
5.1.1	Discriminació directa	30
5.1.2	Discriminació indirecta	31
5.1.3	Discriminació per associació	32
5.1.4	Discriminació per error	32
5.1.5	Discriminació múltiple	33
5.1.6	Ordre de discriminar	33
5.1.7	Represàlia discriminatòria	34
5.1.8	Victimització secundària o revictimització	34
5.2	Violència masclista	34
5.2.1	Assetjament sexual	35

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

5.2.2 Assetjament per raó de gènere, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere	39
5.2.3 Formes i contextos de les discriminacions i violències	44
5.2.4 Violència en l'àmbit de les relacions sexo-afectives i/o romàntiques	48
5.2.5 Grups d'especial atenció en relació amb les conductes de violència i discriminació	50
6. Drets i obligacions.....	51
6.1 Obligacions del personal amb responsabilitat jeràrquica	51
6.2 Drets i obligacions del personal al servei de l'Associació Coòpolis i o prestadores de serveis o organitzadores d'activitats dins de l'Associació	53
6.3 Competències de la representació de les persones treballadores	55
7. Òrgans i figures amb responsabilitats recollides al Protocol	56
7.1 Assemblea de l'Associació Coòpolis	56
7.1.1 Funcions de l'Assemblea de l'Associació Coòpolis	58
7.2 Coordinació col·legiada	59
7.2.1 Funcions de la Coordinació col·legiada	60
7.3 Persones de referència	60
7.3.1 Funcions de les persones de referència	61
7.4 Comissió d'abordatge, valoració i reparació	61
7.4.1 Funcions de la Comissió d'abordatge, avaluació i reparació	63
7.5 Incompatibilitats, abstenció i recusació	65

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

8.	Mesures preventives i de detecció.....	66
8.1	Mesures de difusió i prevenció	67
8.2	Mesures de detecció	74
9.	Garanties i principis rectors del procés d'abordatge	77
	<i>Prevenció</i>	77
	<i>Interseccionalitat</i>	78
	<i>Respecte i protecció</i>	78
	<i>Protecció de la intimitat, dignitat i integritat de les persones</i>	79
	<i>Confidencialitat</i>	80
	<i>Dret a la informació</i>	81
	<i>Suport de persones formades</i>	82
	<i>Diligència i celeritat</i>	82
	<i>Voluntarietat</i>	83
	<i>Tracte just i principi de contradicció</i>	83
	<i>Garantia d'indemnitat</i>	84
	<i>Col·laboració</i>	84
	<i>Reparació integral</i>	84
	<i>Restitució de les víctimes</i>	85
	<i>Garantia de no repetició</i>	85
	<i>Legalitat i tipicitat en les faltes i sancions</i>	85
10.	Procediment de denúncia i d'actuació davant d'un cas de discriminació o violència masclista, racista o LGTBIQA+-fòbica.....	86
10.1	Comunicació o denúncia	87

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

10.1.1 Comunicació per via externa	88
10.1.2 Comunicació per via interna	90
10.2 Recepció de la denúncia, atenció i assessorament	97
10.3 Fase de valoració segons instrucció contradictòria	98
10.4 Eines per a una atenció diligent i empoderadora	105
10.5 Informe de conclusions	106
10.6 Aplicació de mesures	108
10.6.1 Mesures cautelars	110
10.6.2 Mesures recuperació i reparació integral	111
10.6.3 Mesures disciplinàries	111
11. Resolució i seguiment.....	114
11.1 Quan no hi hagi denúncia interna	114
11.2 En casos de denúncia interna	114
12. Gestió documental, registres i avaluació	115
13. Annexos	117
Annex 1: Persones de referència i membres de la Comissió d'Abordatge, Valoració i Reparació	117
Persones de referència	117
Membres de la Comissió d'Abordatge, Valoració i Reparació	117
Annex 2: Model de comunicació interna d'una situació de violència	119
Annex 3: Sol·licitud i consentiment informat per a l'inici d'un procediment de valoració basat en instrucció contradictòria per motiu d'una situació de violència masclista, LGTBIQA+-fòbica o racista.	121

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

<i>Annex 4: Compromís de confidencialitat dels i de les integrants de les persones de referència/membres de la Comissió d'Abordatge, Reparació i Valoració</i>	123
<i>Annex 5: Compromís de confidencialitat dels i de les testimonis en un procediment de valoració d'una situació de violència</i>	124
<i>Annex 6: Declaració responsable dels i de les membres de la CAVR de no incórrer en cap supòsit d'incompatibilitat</i>	126
<i>Annex 7: Model carta d'adhesió al Protocol de l'Associació Coòpolis</i>	129
Annex 8: Model d'informe de valoració	132
Annex 9: Xarxa Pública d'Atenció a les Violències	138
Annex 10: Pinzellades Restauratives bàsiques de justícia restaurativa	145
Justícia Retributiva	145
Justícia Restaurativa	145

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

1. Introducció

El present protocol és una eina per a la detecció, prevenció i abordatge de les violències masclistes, LGTBIQA*-fòbiques i racistes en el marc de l'Associació Coòpolis, treballat des d'un grup de treball creat específicament per desenvolupar l'encàrrec d'elaboració del protocol i aprovat pel conjunt de l'assemblea de l'Associació.

Constatem el fet que vivim en una estructura (social, política, econòmica, cultural, etc.) que, de per sí, és generadora de violència. A la base de les violències per motiu de sexe, gènere, orientació sexual, origen, etc. hi trobem un sistema cisheteropatriarcal i colonial que se sosté en una trama política, social, cultural, econòmica, jurídica que crea i manté formes d'exclusió, opressió, violència i vulneració de drets. És en aquest sentit que parlem de violència estructural.

Partim de la constatació que hi ha una desigual distribució dels drets i privilegis i és per això que pretenem posar al centre la persona que pateix violència i la defensa dels seus drets fonamentals

L'elaboració d'aquest protocol s'ha fet intentant eixamplar al màxim la mirada i abordant la qüestió de la violència des d'un model de prevenció centrat en els drets que posa al centre la persona que pateix violència, n'entén la dimensió estructural i, per tant, proposa accions de prevenció que puguin fer-hi front, n'apunten l'origen estructural i, alhora, apostin per una reparació i restauració que aconseguixi anar més enllà de la mirada purament punitivista. Tot plegat evitant dinàmiques revictimitzadores i aconseguint desplegar totes les mesures necessàries per restaurar la situació, garantint tant el restabliment dels drets com la no repetició.

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

Aquesta voluntat d'eixamplar la mirada entorn de les violències pretén poder ampliar l'abast del protocol per tal que sigui una eina per a la prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes i LGTBIQA*-fòbiques i alhora que atengui també totes aquelles violències generades de manera estructural i generadores de desigualtat: per raó d'edat, origen, capacitat, situació, etc. Som conscients que aquest és un objectiu ambiciós i que va més enllà del propòsit inicial d'aquest protocol; alhora som conscients, també que entre les entitats membres de l'Associació Coòpolis hi poden haver limitacions a l'hora d'afrontar de manera profunda aquests objectius i aquesta ampliació de la mirada sobre la violència i de les conseqüències nefastes que podrien tenir aquestes limitacions per a les persones que denuncien o activen el protocol, generant dinàmiques i situacions de revictimització. Per tant, tot i la voluntat d'atendre tot aquest ventall de violències sistèmiques, en cas que es donin i quan calgui intervenir, caldrà que siguem en tot moment conscients d'aquestes limitacions: és a dir que no podem garantir que se'n faci un abordatge exhaustiu i ric. En cas que la manca d'expertesa es faci evident, doncs, es procurarà externalitzar part de l'acompanyament per tal de garantir la mirada i cura de les persones implicades.

Una altra voluntat d'aquest protocol és integrar la mirada restaurativa en el desplegament d'aquest protocol. En comptes de només sancionar, es prioritza la responsabilitat, el diàleg i la reparació del dany causat per la violència i promovent la responsabilitat, la consciència, el diàleg respectuós, assegurant sempre la dignitat de les persones afectades.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

2. Marc legal i normatiu

En els darrers vint-i-cinc anys són diverses les normes i lleis aprovades que fan referència a la prevenció i l'actuació de violència masclista i discriminacions a les organitzacions, incorporant aspectes cabdals com ara la necessitat d'aplicar la mirada interseccional en l'abordatge de l'assetjament o el principis de reparació i garantia de no repetició, propis de la justícia restaurativa. En primer lloc, en l'àmbit estatal, cal remarcar l'aprovació de la [Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere](#) que, tot i centrar-se exclusivament en les violències contra les dones que es donen en el marc de les relacions de la parella o ex-parella, marca una fita cabdal en el reconeixement de les violències masclistes com una qüestió d'ordre públic i social i no d'àmbit privat: "La violència de gènere no és un problema que afecti l'àmbit privat. Al contrari, es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades, pels seus agressors, mancats dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió."

Així mateix, la [Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#), que va suposar un punt d'inflexió important en establir l'obligatorietat de mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament en l'àmbit laboral: «Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclosos les comeses en l'àmbit digital» (art. 48, modificat per la Llei Orgànica 15/2022).

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

A partir d'aquesta llei, són promulgades diverses normes d'abast autonòmic, com ara la [Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista](#), en què es fa menció, per primera vegada, a la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i per raó de sexe; tot partint de les definicions d'assetjament i assetjament sexual recollides a la Directiva 2002/73/CEE del Parlament Europeu i del Consell, la qual estableix que l'assetjament relacionat amb el sexe d'una persona i l'assetjament sexual "són contraris al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones" i "es consideraran discriminació per raó de sexe".

La Llei 5/2008 ha estat modificada recentment per la [Llei 17/2020, del 22 de desembre, del dret de les dones a erradicar la violència masclista](#), la qual amplia, reforça i actualitza la Llei 5/2008, alhora que protegeix els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere. En particular, s'incorpora el tractament de qüestions com l'especificació que la violències masclista es pot causar tant per acció com per omissió. També s'introdueix la regulació de les violències digitals i la reparació com a principi rector de l'abordatge de les violències masclistes, aspectes que caldrà incorporar en els Protocols específics de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament.

Així mateix, la [Llei 17/2020, en el seu article 25](#), obliga «totes les administracions i institucions polítiques a incorporar com a estàndard de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i l'assetjament psicològic o sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere, i a establir les sancions corresponents en llur règim disciplinari; que han d'ésser més

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLENCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

greus en cas de discriminació múltiple». A més, les administracions i institucions polítiques han de comptar amb «un Protocol de prevenció, detecció i actuació davant la violència masclista. Aquest Protocol ha d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades».

Pel que fa a l'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat sexual o de gènere i d'expressió de gènere, no podem oblidar la importància de l'aprovació de la [Llei catalana 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia](#), que recull el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en l'àmbit laboral, obligant les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI, a través de l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral i instant que el personal d'inspecció de treball, de prevenció de riscos laborals, així com la representació legal de les persones treballadores rebi formació específica en relació a les discriminacions que poden patir aquestes persones.

També en l'àmbit català, cal remarcar la [Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#), que obliga les organitzacions empresarials a establir mecanismes que permetin donar resposta a denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, així com a complir el Protocol intern per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.

La [Llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació](#), s'aprova amb la voluntat d'establir el marc general de regulació per a garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

de tota mena de discriminació inclosos el lloc de naixement; la procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda. Alhora, pretén promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristiano fòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia o la lesbofòbia, la gai fòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTI-fòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones. La [Llei estatal 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació](#), ve a referendar la llei catalana i prohibeix tota forma de discriminació, inclòs l'assetjament, per motius d'edat, orientació sexual, discapacitat, estat de salut, religió o conviccions. Així mateix, en aquesta norma es defineix allò que s'entén per discriminació directa i indirecta, per associació o per error, múltiple i interseccional, així com per assetjament discriminatori.

D'altra banda, la [Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual](#), inclou l'assetjament sexual dins de la consideració de violència sexual, en tant que acte de naturalesa sexual no consentit o que condiciona el lliure desenvolupament de la vida sexual en l'àmbit públic o privat. Així mateix, la disposició final quarta d'aquesta mateixa llei recull diverses tipologies d'assetjament que poden realitzar-se a través de mitjans digitals. Es tracta d'una llei que incorpora sancions penals associades a cadascun dels actes descrits.

Així mateix, la [Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGBTI](#) obliga les empreses de més de 50 persones treballadores a comptar amb un Protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGBTI. Aquesta llei ha estat desenvolupada

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

reglamentàriament al [Reial decret 1026/2024](#), de 8 d'octubre, pel que es desenvolupa el conjunt planificat de mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses. Aquesta llei reforça les sancions per als actes de discurs d'odi, incloent-hi aquells que tenen un caràcter racial o ètnic, així com estableix mecanismes per protegir les víctimes d'aquests actes.

Finalment, en l'àmbit català, en els darrers anys s'han aprovat el [Protocol marc per a una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes](#) (2022), i el [Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes](#) (2023), que defineixen un model d'intervenció centrat en drets, també en aquells que donen contingut als drets fonamentals, que són el dret a la protecció, a la reparació i a l'atenció integral, a l'accés a la justícia, a l'acompanyament, el dret a entendre la informació i a obtenir una còpia de les denúncies, a accedir a serveis i recursos, el dret a la confidencialitat, a la presa de decisions autònomes, als drets sexuals i reproductius i al dret a la prevenció de les diferents formes de violència. La intervenció centrada en drets posa en el centre a les persones que pateixen violència, parteix d'un enfocament feminista que reconeix la desigual distribució de poder i privilegis per raons de sexe, gènere i sexualitat i incorpora la mirada interseccional per comprendre les violències masclistes i LGTBIQA+-fòbiques en tota la seva complexitat. Així mateix, s'incorpora la dimensió estructural de la prevenció, a partir de la sensibilització, la difusió i la promoció dels drets, la recerca i la coeducació, la promoció de masculinitats antimasclistes i igualitàries, la formació especialitzada i l'acció comunitària. D'altra banda, s'aborda la reparació integral com el conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, etc., que tenen per

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

objecte garantir els drets reconeguts, restablir tots els àmbits danyats, la no revictimització i la garantia de no repetició.

La **violència estructural** fa referència a la violència legitimada per l'estructura social, econòmica, jeràrquica, de gènere, racista, etc. La trobem en les lleis, en les institucions, en el sistema jurídic i policial, en els pressupostos i la distribució de recursos, etc. Inclou la violència institucional, que es dona quan les institucions, les seves normatives i les seves accions no són neutres ni tampoc desenvolupen polítiques d'igualtat d'oportunitats i erradicació de totes les violències de forma suficient (en totes les seves vessants) amb recursos coherents als objectius.

En el context d'una societat cisheteropatriarcal i colonial, totes aquelles persones que s'allunyen de la norma social establerta, pateixen múltiples violències, explícites i implícites, ja que s'atorga valor, i per tant privilegis, a uns per sobre altres, com als homes, blanc, heterossexuals, etc. per sobre dones o persones sexe-gènere dissidents, nascudes al Sud global o amb diversitat funcional, entre altres.

Com a tipus de violència estructural, cal aprofundir no només en el de gènere, sinó també en el racisme com a dispositiu opressor de classificació social, que deshumanitza i anul·la l'agència de les persones que han estat classificades per la colonialitat com a inferiors. La [Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial](#) defineix la discriminació racial com: "tota distinció, exclusió, restricció o preferència basades en motius de raça, color, llinatge o origen nacional o ètnic, que tingui com a objecte o com a resultat, anul·lar o menyscar el reconeixement, gaudi o exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i llibertats fonamentals en les

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

esferes política, econòmica, social, cultural o en qualsevol altra esfera de la vida pública.” Aquesta definició aborda la dimensió particular del racisme com a acte individual o voluntari, però s’ha de reconèixer el caràcter estructural que el sustenta i legitima, com s’aborda al [Pla d’Acció de la UE Antiracisme \(2020-2025\)](#). Així, també és necessari comprendre què significa la racialització, procés de discriminació, violència i desigualtat que pateixen determinades persones i/o grups que poden ser “diferenciades” pel seu color de pell, la religió, la seva cultura, el seu origen, etc. Els efectes de la classificació opressora de la societat, impacten negativament en el desenvolupament de la vida i en la subjectivitat, ja que són constants i en molts i diferents àmbits i formes, poden tenir como conseqüència major inseguretat a l’hora de denunciar una violència, així com a confusió per no saber com classificar-la.

Sovint en els mitjans, en l’educació, en la política, en els nostres espais laborals o en el nostre dia a dia, es dona més importància a la violència subjectiva o directa, perquè se’n palpen els efectes a simple vista. Però cal ser conscients que les violències i agressions no són actes individuals, sinó que tenen el seu origen en bases estructurals i culturals de la societat.

Segons un [informe emès el 29 de novembre del 2022 per Espanya, per part del Consell Espanyol per a l’Eliminació de la Discriminació Racial o Ètnica](#), respecte al segon Pla Nacional de Drets Humans, empeny a incloure, en plans i protocols, les principals resolucions dels organismes internacionals que aborden la matèria. L’informe també assenyala que el racisme i la discriminació racial són realitats estructurals i sistèmiques, socials i institucionals, que es manifesten, no sols a través

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

de normatives discriminatòries, sinó també per la inexistència de normatives que corregeixen tal discriminació.

Molts marcs legals que volen incloure una esfera antiracista i que tingui en compte les violències i discriminacions cap a persones racialitzades o immigrants poden trobar-se amb barreres institucionals (com la falta de documentació o la discriminació en el sistema judicial) que dificulten el seu accés a la protecció i reparació en casos d'assetjament i violència.

És per això que hem de tenir en compte la violència estructural que opera com a dispositiu opressor de classificació social, que deshumanitza i anul·la l'agència de les persones que han estat classificades per la colonialitat o l'euro-occidentalitat com a inferiors. És per això que hem de tenir en compte que hi ha persones que no només pateixen opressió, violència i discriminació només pel simple fet de ser dones inferioritzades pel sistema colonial, i els seus co-constitutius patriarcal i capital, si no que també per la vulneració del racisme institucional a l'hora de denunciar-ne els diferents casos i vulneracions de drets a les que es veuen immerses.

És per això que és imprescindible tenir en compte, com a suport, els **Mecanismes No Convencionals**, és a dir, instruments específics de protecció dels drets humans. Es tracta de mecanismes que no s'originen en els Tractats, o en normes d'obligat compliment, sinó que són fruit de resolucions adoptades per òrgans de l'ONU amb competència sobre la matèria, i que consisteixen en eines que permeten el reconeixement i l'avanç de la justícia global:

- Consell de Drets Humans: expertes independents que actuen a través de diferents mandats.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- Relatora Especial sobre formes contemporànies de Racisme, Discriminació Racial, Xenofòbia i altres Formes relacionades d'intolerància.
- Consell de Drets Humans, creat per la resolució 60/251. Mecanisme creat per la resolució 5/1 del CDHNU¹.
- Denúncia al Consell de Drets Humans de la ONU (CDHNU)

Pel que fa a normativa **estatal** contemplada pel protocol:

- Llei 15/2022 del 12 de juliol, integral per la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre del Codi Penal² es recullen els drets de les persones immigrants i/o racialitzades en els Articles 314 contra la discriminació laboral, Article 510, 511, 512 i 515 per delictes d'odi o agreujants de delictes i en l'article 22.

Específicament a la Constitució espanyola;

- Títol I, Capítol 1 a l'Art. 9.2, 10, 13, 14 i 16. Sobre els drets, i les obligacions, de qui es trobi en territori espanyol.
- De manera específica contra els drets dels treballadors (Art. 311 a 315).
- Delictes agravants de racisme, antisemitisme o altres discriminacions (Art. 22.4)
- Contra els drets dels ciutadans estrangers (Art. 318 bis)³

1 <https://www.ohchr.org/es/hr-bodies/hrc/complaint-procedure/hrc-complaint-procedure-index>

2 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>

3 Tot i que els delictes laborals han passat de protegir els drets de les treballadores a reforçar la política de control dels fluxos migratoris.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- Llei 4/2000, coneguda com la Llei d'estrangeria, modificada per la Llei 12/2009 i la Llei 4/2011. Aquesta llei, juntament amb les seves modificacions, estableix alguns mecanismes per protegir els drets laborals i socials de les persones estrangeres, amb la inclusió de mesures per combatre la discriminació per raó d'origen i ètnia.

Com també específicament sobre víctimes de violència de gènere per a persones estrangeres els Art. 31 bis LOEX i 131 a 134 RELOEX.

- El Real Decret 1155/2024, de 19 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei Orgànica 4/2000, de l'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social.⁴ La reforma inclou la tipificació més estricta dels delictes d'odi per motius racials i ètnics, amb l'objectiu de combatre la discriminació racial mitjançant una resposta legal més contundent.
- Real Decret 2/2015 del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, en concret l'Art .4, 17 i el 54.2.g. Sobre el dret a no ser discriminat en àmbits laborals.
- Real Decret Legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre, per el que s'aprova el text refós de la Llei de l'estat Bàsic del Treballador Públic. Articles 57 i 61.
- Llei 62/2003, del 30 de desembre sobre mesures fiscals, administratives i d'ordre social. Que transposa la Directiva 2000/43/CE del consell del 29 de juny de 2000 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic a l'ordenament jurídic espanyol.

⁴ A dia de la redacció d'aquest protocol 16/07/2025 aquesta reforma encara no ha estat aplicada.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

En concret el Capítol II Títol 3. Que conté mesures per l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i no discriminació per l'origen racial o ètnic de les persones.

En l'àmbit **autonòmic**, a Catalunya, trobem:

- Llei 19/2020 del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació a Catalunya.
- Especial atenció als Articles 4 i 40, de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, en els quals es recull la voluntat de la promoció de la igualtat i la no discriminació, així com el reconeixement de drets socials, polítics i laborals per a totes les persones, basats en el respecte a la diversitat i la dignitat humana.

La relació de principis i lleis exposades serveixen per fomentar i justificar l'adequació del present protocol al marc legal actual. D'aquesta manera, el contingut exposat es posa a disposició de les persones que eventualment necessitin conèixer a quin marc legal emparar-se a l'hora de fer valer els seus drets i denunciar violències patides.

Hem de tenir en compte que els obstacles econòmics, legals, administratius i estructurals dificulten l'accés de la denúncia i de l'emparament dels drets de les persones migrants a territori català.

Òrgans de protecció	Tipologies	Àmbit
Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre - Llei de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.	Gènere	Catalunya
Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març - Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes.	Gènere, Interseccionalitat	Catalunya

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

Llei Orgànica 15/2022, de 5 de febrer - Modificació de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.	Gènere	Catalunya
Llei 5/2008, de 24 d'abril - Llei catalana del dret de les dones a erradicar la violència masclista.	Gènere	Catalunya
Llei 17/2020, del 22 de desembre - Llei catalana per erradicar la violència masclista (modifica la Llei 5/2008).	Gènere	Catalunya
Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia	Gènere, LGTBIQA+, Interseccionalitat	Catalunya
Llei 17/2015, de 21 de juliol - Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes.	Gènere	Catalunya
Llei 19/2020, del 30 de desembre - Llei catalana d'igualtat de tracte i no discriminació.	Gènere, LGTBIQA+, Interseccionalitat, Igualtat de tracte, No discriminació	Catalunya
Estatut d'Autonomia de Catalunya, Articles 4 i 40, sobre la promoció de la igualtat i la no discriminació, així com el reconeixement de drets socials, polítics i laborals per a totes les persones, basats en el respecte a la diversitat i la dignitat humana.	Dret laboral	Catalunya
Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre - Llei de garantia integral de la llibertat sexual.	Gènere, LGTBIQA+	Catalunya
Llei 4/2023, de 28 de febrer - Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGBTI.	Gènere, LGTBIQA+, Interseccionalitat	Catalunya
Llei 4/2000, de 11 de gener - Llei d'estrangeria, modificada per la Llei 12/2009 i la Llei 4/2011.	Estrangeria, Igualtat de tracte, No discriminació	Catalunya
Llei 15/2022, del 12 de juliol - Llei integral per a la igualtat de tracte i no discriminació.	Estrangeria, Interseccionalitat, Igualtat de tracte, No discriminació	Espanya

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre - Codi Penal d'Espanya. Drets de les persones immigrants i/o racialitzades en els Articles 314 contra la discriminació laboral, Article 510, 511, 512 i 515 per delictes d'odi o agreujants de delictes i en l'article 22.	Dret penal, Delictes d'odi, Igualtat de tracte, No discriminació	Espanya
Reial decret 1155/2024, de 19 de novembre - Reglament de la Llei Orgànica 4/2000 sobre drets i llibertats dels estrangers.	Estrangeria	Espanya
Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre - Desenvolupament reglamentari de la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI.	Gènere, LGTBIQA+	Espanya
Reial decret 2/2015, de 23 d'octubre - Llei de l'Estatut dels Treballadors.	Dret laboral	Espanya
Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre - Llei de l'Estat Bàsic del Treballador Públic.	Dret laboral	Espanya
Llei 62/2003, de 30 de desembre - Llei de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.	Dret laboral	Espanya
Consell Espanyol per a l'Eliminació de la Discriminació Racial o Ètnica, informe emès el 29 de novembre del 2022	Interseccionalitat, Estrangeria	Espanya
Mecanismes no convencionals	Tipologies	Àmbit
Directiva 2002/73/CEE, del Parlament Europeu i del Consell - Directiva sobre igualtat de tracte i no discriminació en el treball.	Dret laboral	Internacional
Pla d'Acció de la UE Antiracisme (2020-2025) - Pla de la UE per combatre el racisme i la discriminació racial.	Delictes d'odi, Igualtat de tracte, No discriminació	Internacional
Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial (1965) - Definició de discriminació racial.	Delictes d'odi, Igualtat de tracte, No discriminació	Internacional
Protocol marc per a una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes (2022)	Gènere	Internacional
Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes (2023)	Gènere	Internacional

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

Consell de Drets Humans: expertes independents que actuen a través de diferents mandats.	Drets humans universals	Internacional
Relatora Especial sobre formes contemporànies de Racisme, Discriminació Racial, Xenofòbia i altres Formes relacionades d'intolerància.	Drets humans universals, Delictes d'odi, Igualtat de tracte, No discriminació	Internacional
Consell de Drets Humans, creat per la resolució 60/251. Mecanisme creat per la resolució 5/1 del CDHNU	Drets humans universals	Internacional
Denúncia al Consell de Drets Humans de la ONU (CDHNU)	Drets humans universals	Internacional

3. Objectius

El present Protocol té els següents objectius:

3.1 Objectius generals

- > Desenvolupar el compromís amb l'erradicació i rebuig de tota manifestació de discriminació o violència masclista, sexual, LGTBIQA+ -fòbica o per raó d'origen o racialització, que es puguin donar a l'Associació Còopolis, dedicant temps i recursos per a la sensibilització i la formació en aquestes matèries
- > Prevenir i detectar possibles situacions de discriminació o violència masclista, sexual, LGTBIQA+-fòbica o per raó d'origen o racialització en el si de l'Associació Coòpolis i entre les entitats i persones que s'hi relacionen, a través de la creació d'una eina específica per a la seva prevenció, detecció, abordatge i reparació.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

3.2 Objectius específics

- > Establir un pla de sensibilització i formació en matèria feminisme, diversitat de gènere i sexo-afectiva, així com de violències masclistes, racistes, sexuals o LGTBIQA+-fòbiques.
- > Adoptar eines específiques per a la revisió de les dinàmiques de gènere i colonials presents als projectes i entitats de l'Associació Coòpolis, tant relacionals, com de participació, presa de decisions i usos d'espais.
- > Aplicar instruments efectius de detecció de les discriminacions o violències masclistes, sexuals, LGTBIQA+-fòbiques, per origen o racialització.
- > Establir òrgans i persones referents, degudament formades, responsables de coordinar les actuacions de prevenció, detecció, abordatge, seguiment i reparació de situacions de discriminació o violència masclista, sexual, LGTBIQA+-fòbica o racistes a l'Associació Coòpolis, tot detallant les seves funcions.
- > Incorporar clàusules, als contractes i convenis de col·laboració amb entitats, empreses i administracions, que exigeixin l'obligatorietat de comptar amb mecanismes de prevenció i canals de denúncia i actuació davant de situacions de discriminació o violència masclista, sexual, LGTBIQA+-fòbica o racista.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

4. Àmbit d'aplicació

4.1 Àmbit subjectiu d'aplicació

Les disposicions del present Protocol s'apliquen a aquelles persones i entitats que es relacionen en l'àmbit de les activitats de l'Associació Coòpolis.

Així, el Protocol s'aplicarà a:

1. Tot el **personal propi de l'Associació Coòpolis**, amb independència del tipus i durada del contracte i del caràcter o naturalesa jurídica de la relació que els vinculi (personal laboral, personal en pràctiques, treballadors/es autònoms/es, etc.).
2. Tots i totes **les membres de les entitats membres de l'Associació Coòpolis**, en el marc de les activitats de Coòpolis.
3. Tots i totes **les membres de les entitats que presten serveis i executen activitats, pressupost o serveis en el marc de Coòpolis, siguin o no membres de l'Associació Coòpolis**.
4. Els **espais de governança i gestió** impulsats per l'Associació Coòpolis necessaris en el marc de les activitats, com les coordinadores de programes, els Comitè Rector, les reunions bilaterals entre les diferents àrees i les entitats referents en els eixos estratègics de Coòpolis.
5. Les **persones que, tot i no formar part de l'Associació Coòpolis, s'hi relacionin per raó de la seva activitat**. En aquest sentit aquest Protocol també serà aplicable a situacions de discriminació o violència masclista, sexual o LGTBIQA+-fòbica i racista que es puguin donar entre persones pertanyents a entitats que presten serveis a l'Associació Coòpolis; així com personal d'empreses

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

proveïdors/es, col·laboradors/es externs/es, sol·licitants d'ocupació, becaris/ies, etc...

6. **Persones usuàries de serveis** de l'Associació Coòpolis, quan es donin situacions de discriminació o violència masclista, sexual o LGTBIQA+-fòbica i racista en el marc d'activitats o serveis directament organitzats per l'Associació Coòpolis.

Quan es produeixi una conducta de les que descriu aquest Protocol entre membres de l'Associació Coòpolis i membres d'entitats incubades, allotjades o que prestin serveis al BLOC4BCN, hi haurà comunicació recíproca del cas entre les organitzacions involucrades. Si després d'una avaluació interna es determina que hi ha indicis de discriminació o violències, l'organització a la qual pertanyi la part denunciada serà la responsable d'incoar un procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents. En tot cas, s'han d'aplicar aquest Protocol i les actuacions d'intervenció previstes, especialment pel que fa a la protecció, la recuperació i la reparació, quan la presumpta víctima estigui inclosa en el seu àmbit d'aplicació, encara que la part presumptament agressora no hi estigui inclosa, i sens perjudici de la comunicació recíproca i de l'aplicació dels mecanismes de coordinació entre entitats en els casos que correspongui.

En aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials a què obliguen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de l'esmentada llei, totes les entitats sòcies, incubades, prestadores de serveis i empreses externes d'obres i serveis contractades per l'Associació Coòpolis seran informades de l'existència d'aquest Protocol.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

4.2 Àmbit territorial d'aplicació

El present Protocol abasta aquelles conductes que es produeixin en qualsevol espai físic (recepció, allotjaments d'entitats, espais de cotreball, sales de reunions, aules, cabines de videoconferència, zona de bar, zones de menjador-office, terrasses, lavabos, infermeria, zones de trànsit, escales i ascensors, sales de màquines i de manteniment, immediacions exteriors, etc.) o digital (aules virtuals, grups de missatgeria instantània, llistes de correu, reunions en línia, etc.) relacionat amb l'activitat de l'Associació Coòpolis.

Així mateix, es contemplaran els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionades amb l'activitat de l'Associació Coòpolis i les comunicacions que se'n derivin, incloses les fetes per mitjans de tecnologies de la informació i de la comunicació.

4.3 Àmbit temporal d'aplicació

El Protocol s'aplicarà sempre que la situació de discriminació o violència s'hagi produït quan les parts involucrades tinguin un vincle societari, laboral, de pràctiques, de prestació de serveis, de proveïment o d'usuàries amb l'Associació Coòpolis.

No obstant això, si en el moment en què es té coneixement dels fets cap de les parts no manté un vincle societari, laboral, de pràctiques, de prestació de serveis, de proveïment o d'usuària amb l'Associació Coòpolis, però la situació es va donar en el marc de la relació i/o de l'activitat de l'Associació Coòpolis, l'Associació Coòpolis adoptarà un paper actiu en l'aplicació de mesures de recuperació, reparació i no revictimització envers la persona o persones vulnerades.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

Quant a l'aplicació de sancions, aquesta es regirà per allò que estableixin els diferents marcs normatius de referència (Llei de cooperatives, TREBEP, estatuts i reglaments de les diferents entitats i convenis i acords de condicions de treball vigents). En tot cas, si bé pel que fa a l'actuació disciplinària cal ajustar-se als temps establerts per aquestes normes, cal assenyalar que les actuacions restauratives no tenen prescripció i es podran adoptar en qualsevol moment, independentment del temps que hagi transcorregut des de la comissió dels fets.

4.4 Àmbit objectiu d'aplicació

El present Protocol s'aplica a les conductes de discriminació i violència masclista, racista i LGTBIQA+-fòbiques que es defineixen en el l'apartat 5 del present document, en relació al seu concepte i tipologia.

Com a criteris interpretatius de caràcter previ alhora d'abordar aquestes situacions de discriminació i violència, es tindrà present:

- > Que la valoració sobre la intencionalitat o no de la part agressora en la producció d'aquestes conductes és irrellevant en el moment de qualificar-les com a conductes discriminadores o de violència, doncs tractant-se d'una lesió de drets fonamentals és suficient que la conducta es produeixi.
- > Que una conducta es considerarà ofensiva, discriminatòria o violenta, independentment de la voluntat de l'agressor/a, i encara que la víctima no ho manifesti expressament.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

4.5 Aplicació del protocol en cas de solapaments

El present Protocol s'activa quan hi ha una denúncia per part de la persona que ha patit l'agressió. És possible que ens trobem amb el solapament de diferents protocols (el propi de l'entitat, de federacions o xarxes a les quals l'entitat pertany, etc.). Davant del solapament de protocols, s'activarà aquell que correspongui a l'òrgan on la persona ha fet la denúncia. És la seva voluntat la que es prioritza i no la de la resta de persones i/o entitats implicades.

En el cas que s'activin dos o més protocols de manera simultània, perquè la persona que ha patit l'agressió ha realitzat la denúncia a dos o més òrgans diferents, les corresponents CAVR's podran comunicar-se i demanar informació dels respectius processos i fins i tot actuar de manera coordinada si així ho consideren.

En el cas que la persona que hagi rebut l'agressió faci la denúncia a Coòpolis però l'agressió no hagi estat en el marc de Coòpolis, la Comissió Col·legiada en donarà trasllat a l'òrgan establert per l'entitat).

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

5. Marc conceptual

5.1 Discriminacions per raó de gènere i de diversitat sexo-afectiva

Amb una visió àmplia de les violències, la Llei estatal 15/2022 i l'autonòmica 19/2020 (per a la igualtat de tracte i la no discriminació), contempla l'abordatge de les discriminacions, com a conductes que atempten contra la igualtat de tracte, directa o indirectament. Recordant que els actes discriminatoris es cometen en un context de discriminació estructural, que explica les desigualtats històriques com a resultat d'una situació d'exclusió i sotmetiment sistemàtic a través de pràctiques socials, creences, prejudicis i estereotips, la Llei 19/2020 precisa que aquests actes atempten contra la dignitat, el lliure desenvolupament i la lliure expressió de les persones.

La discriminació per raó de sexe o per raó de gènere ha estat definida com el tracte diferencial i injust que es dona a una persona pel fet de pertànyer a un sexe o gènere determinat, habitualment, a una dona. Diferents normes del nostre context prohibeixen expressament aquestes discriminacions (Constitució espanyola, Estatut d'Autonomia, Llei orgànica d'igualtat de dones i homes, Llei catalana d'igualtat efectiva entre dones i homes, Llei catalana i Llei integral d'igualtat de tracte i no discriminació, etc.), que en l'àmbit de les organitzacions i laborals es pot donar en el tracte sexista i degradant, en l'accés a llocs de responsabilitat i representació, en limitacions a la participació o en la remuneració, entre altres.

Pel que fa a la discriminació i violències LGTBIQA+-fòbiques, els Principis Yogyakarta sobre l'aplicació de la legislació internacional de drets humans en relació amb l'orientació sexual i la identitat de gènere, presentats l'any 2007 al Consell de Drets Humans de les Nacions Unides,

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

recullen que “la discriminació per motius d'orientació sexual o identitat de gènere inclou tota distinció, exclusió, restricció o preferència basada en l'orientació sexual o la identitat de gènere que tingui per objecte o per resultat l'anul·lació o el menyscapte del reconeixement, gaudi o exercici, en igualtat de condicions, dels drets humans i les llibertats fonamentals. La discriminació per motius d'orientació sexual o identitat de gènere pot veure's, i habitualment es veu, agreujada per la discriminació basada en altres causals, incloent-hi el gènere, la raça, l'edat, la religió, la discapacitat, l'estat de salut i la posició econòmica.”

D'altra banda, la Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial, de l'any 1969, defineix la discriminació racial com: “tota distinció, exclusió, restricció o preferència basades en motius de raça, color, llinatge o origen nacional o ètnic, que tingui com a objecte o com a resultat, anul·lar o menyscarbar el reconeixement, gaudi o exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural o en qualsevol altra esfera de la vida pública.” Aquesta definició aborda la dimensió particular del racisme com a acte individual o voluntari, però s'ha de reconèixer el caràcter estructural que el sustenta i legitima, com s'aborda al Pla d'Acció de la UE Antiracisme (2020-2025).

Així, podem definir diferents tipus de discriminació per raó de gènere, de diversitat sexo-afectiva o racista:

5.1.1 Discriminació directa

Situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó del seu sexe, l'orientació sexo-afectiva, la identitat sexual o de gènere, l'expressió de gènere, la racialització, trets fenotípics,

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

la pertinença ètnica, l'origen nacional, l'estatus de ciutadania o el credo religiós d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

Exemples de discriminació directa:

- > Expulsar d'espais o cridar l'atenció a parelles del mateix sexe que fan mostres públiques d'afecte.
- > Fer comentaris de menyspreu o escarni d'una persona trans, comentant despectivament el seu sexe/gènere, el seu físic o altres aspectes relatius a la seva situació de trànsit.
- > Rebutjar a una persona amb determinat perfil ètnic per a tasques d'atenció al públic.

5.1.2 Discriminació indirecta

Situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres poden ocasionar en dones, lesbianes, gais, bisexuals, asexuals, trans*⁵, intersexuals, persones racialitzades, migrades o practicants de credos minoritzats un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.

Exemples de discriminació indirecta:

- > Convocar de forma sistemàtica reunions o assemblees en horaris no compatibles amb la criança que, de facto, exclouen aquelles persones que tenen infants a càrrec.
- > Emprar una comunicació binària i androcèntrica, que invisibilitza la presència de dones i persones LGTBIQA+ a l'organització.

⁵ El terme trans* inclou totes persones que viuen en una categoria de gènere que difereix de la que se'ls va assignar en néixer, ja sigui en l'eix de la identitat sexual o de gènere o en el de l'expressió de gènere. Inclou, per tant, a persones transgènere, transsexuals i no binàries.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- > Implementar un codi de vestimenta que prohibeixi estrictament portar qualsevol tipus de coberta al cap, com gorres, barrets o mocadors; norma que afecta de forma desproporcionada a persones musulmanes que porten hijab o persones sikh que portin dastar, atemptant contra drets culturals i religiosos.

5.1.3 *Discriminació per associació*

Situació en què una persona és objecte de discriminació com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGTBIQA+ o persona o persones racialitzades.

Exemples de discriminació per associació:

- > No considerar per igual la opinió d'una persona immigrant del Sud Global o racialitzada en un espai de decisió, suposant que aquesta persona no tindrà uns coneixements vàlids per no haver tingut experiències professionals del Nord Global.
- > Criticar una persona perquè es relaciona habitualment amb persones LGTBIQA+.
- > Considerar que una companya de cooperativa té una relació de parella desigual i submisa perquè està casada amb un home que prové de països àmpliament estereotipats com a masclistes.

5.1.4 *Discriminació per error*

Situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per origen, orientació sexo-afectiva, identitat sexual o de gènere o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLENCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

Exemples de discriminació per error.

- > Tractar de forma desfavorable una persona heterosexual perquè s'interpreta – a partir de prejudicis i estereotips (per exemple, la seva forma de vestir o d'expressar-se) –, que es tracta d'una persona homosexual.
- > Un treballador és tractat de manera despectiva pels seus companys, ja que assumeixen erròniament que és musulmà. Aquest tracte inclou comentaris islamòfobs, malgrat que el treballador professi una altra religió.

5.1.5 Discriminació múltiple

Situació en què una dona o persona lesbiana, gai, bisexual, asexual, trans* o intersexual, persona racialitzada, immigrada o practicants de credos minoritzats pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Exemples de discriminació múltiple masclista o LGTBIQA+-fòbica:

- > Excloure una persona pertanyent al col·lectiu LGTBIQA+ amb diversitat funcional tant per la seva orientació sexual o identitat de gènere com per la seva condició funcional.
- > Discriminar una dona migrada pel fet de ser dona com pel seu origen ètnic i/o pel seu estatus migratori.

5.1.6 Ordre de discriminar

Qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de del sexe, l'orientació sexo-afectiva, la identitat sexual o de gènere o l'expressió de gènere.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

5.1.7 *Represàlia discriminatòria*

Tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o la violència a què és sotmesa o ha estat sotmesa.

5.1.8 *Victimització secundària o revictimització*

Maltractament addicional exercit contra dones, lesbianes, gais, bisexuals, asexuals, trans* o intersexuals que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions d'altres agents implicats.

5.2 Violència masclista

Violència que s'exerceix contra les dones i persones LGTBIQA 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, de la masculinitat sobre la feminitat i de l'heterosexualitat sobre l'homosexualitat i l'asexualitat; i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Així en fer referència a la violència masclista estem assenyalant un **ampli ventall de conductes de violència** entre les quals s'inclouen les

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

discriminacions i els assetjaments descrits més endavant, en aquest mateix apartat. La violència masclista pot ser **psicològica, física, sexual, econòmica, social, ambiental o digital**⁶ i es pot perpetrar també contra els fills o filles o altres menors subjectes a tutela o éssers de l'entorn proper de la persona agredida amb finalitat de danyar-la (violència vicària), o contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista (violència de segon ordre).

Per altra banda, la violència masclista pot ser **simbòlica** (habitualment sostinguda per creences i valors socials o organitzacionals hegemònics), **cultural** (aspectes filosòfics-ideològics, artístics, religiosos, etc. que la legitimen) i **institucional** (l'organització, les seves normatives i les seves accions – o omissions – l'avalen).

La violència masclista es pot manifestar en diferents àmbits, entre els quals trobem **l'àmbit de les relacions de parella i sexo-afectives, l'àmbit domèstic, l'àmbit educatiu i el laboral, l'àmbit sanitari, l'àmbit social i comunitari, o l'àmbit polític**. Aquestes violències es poden donar, a més, tant **en l'espai privat, com en el públic, com en el digital**.

5.2.1 Assetjament sexual

Comportaments verbals, no verbals o físics, no desitjats, d'índole sexual, que tenen com a objectiu o produeixen l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, generalment una dona, o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

⁶ També s'inclou dins la violència masclista la violència obstètrica i la vulneració de drets sexuals i reproductius que no es desenvolupen en el present Protocol.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurament acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que **les conductes no són desitjades per la persona que les rep.**

Tot i que, habitualment, l'assetjament es caracteritza per un conjunt de conductes ofensives repetides en el temps, en el cas de l'assetjament sexual, **certes conductes, atesa la seva gravetat, poden ser considerades assetjament tot i donar-se de forma singular.**

L'assetjament sexual també pot venir acompanyat d'una falsa creença en que segons l'origen, les dones tenen una predisposició a les relacions sexuals.

De vegades l'assetjament sexual es manifesta en forma de xantatge sexual, és el que s'anomena com a **assetjament d'intercanvi** o *quid pro quo*:

Situació en què es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a certs requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual:

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLENCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

ASSETJAMENT SEXUAL		
VERBAL	NO VERBAL	FÍSIC
> Comentaris obscens, bromes sexuals ofensives, orals o escrits, també per mitjans digitals. > Fer comentaris grollers o no desitjats sobre el cos o l'aparença física d'una persona. > Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona, de forma oral o escrita, també per mitjans digitals. > Adreçar-se a una persona de forma denigrant i sexualitzada. > Preguntar o explicar fantasies,	> Mirades lascives al cos. > Gestualitat obscena. > Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit a llocs de treball. > Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.	> Apropament físic excessiu i invasió de l'espai personal. > Arraconaments; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària. > El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessics, tocaments, freds, massatges no desitjats). > Tocaments intencionats o falsament accidentals de les parts sexuals del cos. > Agressions sexuals.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

preferències sexuals i pràctiques sexuals. > Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals. > Insinuar millores laborals com a pressió per a mantenir cites o trobades sexuals. > Invitacions extra laborals no sol·licitades que puguin interpretar-se amb fins de caràcter sexual quan aquesta invitació sigui reiterada i no desitjada. > Amenaçar amb difondre fotografies o		
---	--	--

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

vídeos en què es mostra la persona mantenint relacions sexuals o mostrant parts nues del seu cos, així com l'ús degradant d'imatges d'una persona a través de qualsevol altre mitjà de comunicació.		
---	--	--

5.2.2 Assetjament per raó de gènere, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere

Comportaments no desitjats per qui els rep, relacionats amb el sexe, l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere d'una persona, realitzats amb el propòsit o que tinguin l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, llibertat, indemnitat o les seves condicions de treball, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti el desenvolupament de les seves funcions, la seva promoció i accés a càrrecs directius, la participació d'activitats formatives i de capacitació, l'accés a mesures de seguretat i salut, així com a mesures de conciliació i beneficis socials o afecti la remuneració i el reconeixement professional.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries rebudes **pel fet de ser dona, pel fet de ser transsexual o transgènere, pel fet de ser intersexe, o pel fet de ser gai, lesbiana, bisexual o asexual, o pel fet de tenir una expressió de gènere diferent** a la socialment esperada.

Tot i que habitualment s'ha entès l'assetjament com un conjunt de conductes reiterades i sostingudes en el temps, cal assenyalar que **l'article 1 del Conveni 190 de l'OIT**, esmenta que **una actuació pot ser considerada assetjament o violència tant si es manifesta una sola vegada com si es dona de manera repetida**. Així, el Conveni 190 estableix que la reiteració pot tenir-se en compte a l'hora de modular la gravetat dels actes, però no és un requisit imprescindible per a parlar d'assetjament o de violència.

En l'àmbit de les organitzacions aquestes tipologies d'assetjament es poden donar en ocasió de l'accés al treball remunerat, beques, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, com també en espais de relació formal i informal.

També cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament que poden estar presents durant **l'embaràs i la maternitat**: es tracta de formes d'assetjament per raó de sexe i són especialment prevalents en l'àmbit de les relacions laborals.

Es tracta de pressions i actuacions diverses, subtils o directes, adreçades a fer que les dones embarassades o en el moment d'incorporar-se al treball després de gaudir el permís de maternitat, es vegin forçades a renunciar als seus drets de conciliació o al lloc de treball o vegin les seves condicions laborals modificades o les seves responsabilitats degradades.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

Tot i que amb menys freqüència, aquest tipus d'assetjament també el pateixen homes, quan són penalitzats per gaudir el permís de paternitat o per acollir-se a drets de conciliació.

També s'inclourien el conjunt de pressions i actuacions adreçades a negar o penalitzar d'altres drets de conciliació derivats de l'assumpció de responsabilitats de cura i atenció a persones grans, amb discapacitat o malalties.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere:

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats, el potencial intel·lectual i aportacions de les dones.
- > Utilitzar humor sexista.
- > Utilitzar humor o formes degradants per referir-se a persones intersexe.
- > Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- > Assignar o demanar a una persona tasques basant-se en prejudicis sexistes.
- > Limitar l'ascens professional pel fet de ser dona o intersexe.
- > Degradar o modificar condicions de treball, funcions i responsabilitats arran de l'embaràs⁷ o d'una recent maternitat.

⁷ L'adaptació del lloc de treball per motiu d'embaràs ha d'estar degudament justificada, respondre a una valoració prèvia del risc associat al lloc de treball i a la condició d'embaràs, i no

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- > Denegar l'exercici de drets de conciliació.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL

- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones no heterosexuales o asexuals.
- > Utilitzar humor lesbofòbic, gaifòbic, bifòbic o asefòbic⁸.
- > Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva preferència sexual o de la seva manca d'atracció sexual i/o d'experiències sexuals.
- > Ridiculitzar la persona en relació a la seva orientació sexual, ja sigui real o suposada.
- > Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) per raó de l'orientació sexual d'una persona, ja sigui real o suposada.
- > Tractar desigualment a una persona basant-se en la seva homosexualitat, bisexualitat o asexualitat, ja sigui real o suposada.
- > Expressions de serofòbia⁹ associades a l'homosexualitat d'una persona, ja sigui real o suposada.

ha d'implicar mai una reducció salarial ni una degradació de responsabilitats o de condicions de treball.

8 La lesbofòbia fa referència a l'aversion i discriminació cap a les persones lesbianes, la gaifòbia cap a les persones gais, la bifòbia cap a les persones bisexuals i l'asefòbia cap a les persones asexuals.

9 Estigma i discriminació entorn a qüestions relatives a l'VIH/SIDA i, especialment, a les persones seropositives.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

ASSETJAMENT PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE

- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones trans*¹⁰.
- > Utilitzar humor transfob¹¹.
- > Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva identitat sexual o de gènere o de la seva condició d'intersexualitat¹².
- > Ridiculitzar la persona en relació a la seva identitat sexual o de gènere o la seva condició d'intersexualitat.
- > Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) de les persones trans*.
- > Negar-se a anomenar una persona trans* segons la seva identitat sentida i nom triat o utilitzar deliberadament pronoms i articles que no es corresponguin amb el gènere amb el qual s'identifica.
- > Expulsar o qüestionar les persones d'identitats sexuals/de gènere no normatives quan fan ús d'un bany/vestuari determinat.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE

10 El terme trans es fa servir per anomenar persones transgènere i transsexuals indistintament.

11 La transfòbia fa referència a l'aversion i discriminació cap a les persones transgènere i transsexuals.

12 Les persones intersexuals són aquelles que presenten caràcters sexuals (com els genitals, les gònades o els patrons cromosòmics) que no es corresponen amb la classificació binària dels cossos femenins i masculins. Així, el concepte d'intersexualitat fa referència a un ampli ventall de variacions corporals, en alguns casos visibles en néixer, en uns altres casos visibles a partir de la pubertat, mentre que algunes variacions no són físicament visibles.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- > Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva expressió de gènere.
- > Fer servir l'humor i imitar amb intenció de ridiculitzar la forma de caminar, vestir, gesticular, etc., d'una persona amb expressió de gènere no normativa.
- > Fer comentaris sobre l'orientació i/o pràctiques sexuals de dones amb expressió de gènere considerada masculina (gesticulacions, pentinat, vestuari i complements, etc.).
- > Fer comentaris sobre l'orientació i/o les pràctiques sexuals d'homes amb expressió de gènere considerada femenina (gesticulacions, pentinat, vestuari i complements, etc.).
- > Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) de les persones amb expressions de gènere no normatives.

5.2.3 Formes i contextos de les discriminacions i violències

Relació jeràrquica

Les diferents tipologies discriminacions i violències descrites al present Protocol es poden donar entre persones que ocupen igual o diferent posició jeràrquica (laboral o societària). Així, en funció de la relació laboral o societària que hi hagi entre les persones involucrades en la situació d'assetjament, ens referirem a:

- > **Assetjament vertical descendent:** relació de superioritat jeràrquica entre la persona o persones

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLENCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

assetjadors/discriminadors i la persona o persones assetjades/discriminades. En aquest sentit, cal tenir present que qualsevol persona sòcia de treball d'una cooperativa té una relació de superioritat jeràrquica amb qualsevol persona amb relació de contracte laboral amb la cooperativa o amb l'Associació Coòpolis.

- > **Assetjament vertical ascendent:** relació de subordinació jeràrquica entre la persona o persones assetjadors/discriminadors i la persona o persones assetjades/discriminades.
- > **Assetjament horitzontal:** no es dona relació jeràrquica entre la persona o persones assetjadors/discriminadors i la persona o persones assetjades/discriminades; es tracta d'una situació d'assetjament perpetrada per companys o companyes o persones amb el mateix estatus dins de l'Associació.

Assetjament ambiental

Es tracta d'un conjunt de conductes i formes de fer que configuren un clima de treball intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu o degradant.

- > L'assetjament ambiental pot ser sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.
- > L'assetjament ambiental està directament relacionat amb la cultura de gènere de l'organització.
- > En l'existència d'assetjament ambiental juga un paper clau el grup hostil: persones que poden donar suport passiu a l'agressor/a (no actuant ni denunciant) o col·laborar activament (sovint amb intenció d'integrar-se al grup).

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLENCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden constituir factors que predisposen a l'assetjament ambiental:

ASSETJAMENT AMBIENTAL

- > Mofa, ridiculització o qüestionament públic dels drets reconeguts en el àmbit de la igualtat de gènere i de la diversitat sexual.
- > Cultura organitzacional autoritària i patriarcal; amb lideratges carismàtics i personalistes.
- > Acudits i bromes que resultin ofensives.
- > Contacte físic habitual i deliberat, no sol·licitat i innecessari: pessics, palmades, massatges, etc.
- > Material gràfic (cartelleria, revistes, etc.) que resulti humiliant o ofensiu pel seu caràcter sexista, lesbofòbic, gaifòbic, bifòbic, asefòbic o transfòbic.
- > Sobrecàrrega de treball, excessiva pressió en el desenvolupament de tasques i l'acompliment de tempos.
- > Entorn competitiu.

Xarxes socials i tecnologies de la informació i la comunicació

Les noves tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) estan plenament incorporades a la societat i són, també, una mitjà cada vegada més habitual per exercir tot tipus de violència, també assetjaments.

D'entre aquestes violències destaquen, per la seva relació amb les diferents tipologies d'assetjament descrites al present Protocol el:

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

Cyberstalking o ciberassetjament

Amençar, fustigar, humiliar, suplantar la identitat, robar contrasenyes, provocar el buit social o realitzar d'altres accions molestes i degradants per mitjà de suports mòbils o virtuals, a través de text, veu o imatges, amb l'objectiu o efecte de soscavar l'autoestima i la dignitat d'una persona i/o perjudicar el seu estatus social.

Networkmobbing

Difondre informació falsa o esbiaixada d'una persona amb la intenció de danyar la imatge professional d'una persona, tot afectant negativament a les seves possibilitats d'ocupació i al seu desenvolupament professional.

Sexpreading

Enviar, difondre o publicar material de contingut íntim i de tipus sexual sense el consentiment de la persona o persones que hi apareixen.

Sextorsió

Forma d'extorsió sexual en la qual una persona rep xantatge o amenaces que s'enviarà una fotografia o vídeo seu de contingut íntim o sexual o fer xantatge perquè envii un foto de si mateixa amb contingut íntim i sexual.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

Totes les conductes descrites en aquest apartat poden constituir assetjament per elles mateixes o poden ser una forma més a través de la qual es manifesten l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives de ciberassetjament:

ASSETJAMENT A TRAVÉS DE LES XARXES SOCIALS I LES TIC

- > Distribuir o penjar a internet una imatge o dades compromeses d'una persona, reals o falses, susceptibles de causar-li un perjudici.
- > Donar d'alta una persona en un lloc web en què pugui ser objecte de ridiculitzacions.
- > Crear un perfil fals a través del qual una persona comparteixi intimitats o faci ofertes sexuals explícites.
- > Publicar anuncis falsos d'una persona en una pàgina de contactes o serveis sexuals.
- > Accedir a arxius informàtics d'una persona i fer-ne distribució sense el seu consentiment.
- > Enviar missatges ofensius a través de correus electrònics, missatgeria instantània o xarxes socials.
- > Trucades telefòniques silencioses o insultants, ofensives, intimidatòries o amb proposicions de caire sexual.

5.2.4 Violència en l'àmbit de les relacions sexo-afectives i/o romàntiques

Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, defineix violència de gènere com una manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones i que s'exerceix sobre

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

aquestes per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels que estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència. A efectes del present Protocol s'ampliarà el concepte de violència de gènere a qualsevol situació de violència masclista que s'exerceixi sobre una persona amb la qual s'ha mantingut una relació sexo-afectiva i/o romàntica, al marge de si es tracta del cònjuge o parella o ex-parella i de si es dona en el marc d'una relació heterosexual, homosexual o asexual.

VIOLÈNCIA EN L'ÀMBIT DE LES RELACIONS SEXO-AFECTIVES I/O ROMÀNTIQUES

- > Impedir que la persona realitzi activitats retribuïdes o impedir-li que mantingui la feina.
- > Obligar a demanar diners.
- > No informar sobre els ingressos familiars o no permetre disposar d'aquests ingressos.
- > Amençar de fer mal (verbalment o a través de missatges, correu electrònic, telèfon, missatgeria instantània i xarxes socials).
- > Amençar amb l'abandó o el suïcidi.
- > Obligar a cometre actes il·legals.
- > Intimidació: provocar por a través de les mirades, accions i gestos; trencar objectes; maltractar animals domèstics o mostrar armes.
- > Abús emocional: fer sentir inferior, humiliar, fer pensar que l'altra persona està boja; fer sentir culpable; insultar amb paraules ofensives.
- > Aïllament: controlar què fa, a qui pot veure, amb qui pot parlar i limitar la vida social.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- > Manipulació d'infants.
- > Violència física.
- > Violència sexual.

El present Protocol se centra en les violències masclistes que es puguin exercir en el marc de l'activitat de l'Associació Coòpolis i no en l'àmbit de les relacions privades (exceptuant quan la relació privada s'estengui a l'àmbit de l'organització). No obstant això, l'Associació Coòpolis, com a projecte compromès amb l'erradicació de les violències masclistes i LGTBIQA+-fòbiques, adoptarà les mesures de suport que consideri escaients tant quan la víctima d'una situació de violència masclista formi part de l'Associació Coòpolis; com les actuacions de repulsa i de no revictimització quan la violència sigui exercida per algun/a dels seus membres.

5.2.5 Grups d'especial atenció en relació amb les conductes de violència i discriminació

Les discriminacions i violències descrites en el present Protocol es poden donar en qualsevol professió, àmbit laboral, categoria professional o context societatari, i en qualsevol grup d'edat.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups amb més risc d'ésser vulnerats són:

- > Dones:
 - Dones embarassades, recent incorporades després de la maternitat o que exerceixen drets de conciliació.
 - Dones soles amb responsabilitats familiars.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines o que ocupen llocs de treball que tradicionalment considerats masculins.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina.
- > Persones no heterosexuales, no binàries i trans*.
- > Persones funcionalment diverses, especialment dones.
- > Persones immigrades, en situació administrativa irregular o que pertanyen a minories ètniques, especialment dones.
- > Persones en situació de precarietat econòmica, especialment dones.

6. Drets i obligacions

6.1 Obligacions del personal amb responsabilitat jeràrquica

L'Associació Coòpolis té l'obligació de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball just, igualitari, saludable i segur, lliure de qualsevol conducta d'assetjament sexual, sexista o LGTBIQA+-fòbic; assegurant un ambient que respecti la dignitat i la integritat de les persones que es relacionen en el marc de la seva activitat.

Per tal de garantir aquesta obligació, les persones amb responsabilitats jeràrquiques (rols de coordinació i sòcies de cooperatives membres) hauran de:

- a) **Tractar a tothom amb respecte** de la seva dignitat, els drets a l'honor, intimitat personal i familiar, pròpia imatge, integritat física i psíquica, de no discriminació per raó de gènere, orientació sexual, expressió o identitat de gènere, origen, raça, ètnia, grup religiós, diversitat funcional o d'edat, i de seguretat i salut en el treball, evitant qualsevol comportament o actitud que pogués

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

comportar una situació de discriminació o violència masclista o LGTBIQA+-fòbica.

- b) Garantir la **implementació, el seguiment i el coneixement de les orientacions i principis que estableix el present Protocol**, en especial, pel que fa a les mesures preventives, les mesures d'atenció, suport i assistència i la creació i funcionament dels procediments interns d'actuació enfront a conductes d'assetjament.
- c) **Observar possibles indicis d'assetjament i informar** d'aquestes situacions utilitzant les vies i procediments establerts en el present Protocol o posant-les en coneixement de les persones de referència.
- d) Garantir la **investigació de les denúncies** que es presentin en el marc dels procediments previstos en el present Protocol i col·laborar amb les persones que en realitzin la instrucció.
- e) Mantenir la **confidencialitat i reserva** de la informació referida als casos de discriminació i violència, respectant el drets derivats de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- f) Garantir el compliment del deure de l'Associació Coòpolis de **protecció de la seguretat i la salut de les treballadores i dels treballadors** enfront a les conductes de discriminació i violència, sota la seva consideració com a risc laboral, adoptant aquest Protocol com a mesura preventiva col·lectiva.
- g) Aplicar els **deures de coordinació de l'activitat preventiva** recollits en l'article 24 de la Llei 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals per prevenir i actuar front aquelles conductes que impliquin a personal aliè al BLOC4BCN present en el centre de treball d'aquest.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- h) Facilitar a l'Assemblea **informació estadística actualitzada de situacions de discriminació i violència**, sempre preservant les persones implicades i seguint la normativa relativa a confidencialitat, tracte d'informació reservada i protecció de dades personals.
- i) Demanar **informació sobre el compliment de les obligacions legals en matèria d'actuació enfront a les violències masclistes i LGTBIQA+-fòbiques en procediments de contractació de serveis.**

6.2 Drets i obligacions del personal al servei de l'Associació Coòpolis i o prestadores de serveis o organitzadores d'activitats dins de l'Associació

El personal al servei de l'Associació Coòpolis, les persones que hi prestin serveis o que organitzin activitat en el marc de l'Associació tenen els següents drets:

- a) Dret a un **entorn de treball just, igualitari i segur**, en un ambient lliure de qualsevol conducta de discriminació i violència, tot garantint la dignitat i els drets a l'honor, la intimitat personal i familiar, la pròpia imatge, la integritat física i psíquica, la no discriminació per raó de sexe, de gènere, d'orientació sexual, d'identitat sexual o de gènere, d'origen, pertinença ètnica, racial o religiosa, de diversitat funcional o d'edat, i el **dret a la seguretat i la salut en el treball.**
- b) Dret a **conèixer i consultar el contingut del present Protocol.**
- c) Dret a participar en les accions de **sensibilització i formació** en matèria de discriminacions i violències masclistes i LGTBIQA+-fòbiques organitzades per l'Associació Coòpolis.
- d) Dret a **obtenir assessorament, suport i assistència** per part de les persones de referència establertes en el present Protocol i per representants de les persones treballadores, si escau.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- e) Dret a **acudir als procediments interns de tutela** enfront a les conductes de discriminació i violència descrites, basats en els principis de **diligència deguda, confidencialitat, celeritat, tracte just, dret a la informació, reparació i garantia de no repetició**.
- f) Dret a la indemnitat, és a dir, a **no patir represàlies** pel fet d'haver iniciat o participat en qualsevol dels procediments interns de tutela front a les esmentades conductes i a què les mesures que posin fi a la discriminació o violència no perjudiquin les condicions laborals o personals de la part denunciant.
- g) Dret a què es consideri l'afectació de la salut i la lesió de la integritat física i/o psíquica de la persona assetjada com un **accident laboral**, tant si es produeix baixa mèdica com si no es produeix.

El personal al servei de l'Associació Coòpolis, el personal de les entitats membres de l'Associació Coòpolis i les prestadores de serveis impulsats per l'Associació Coòpolis tenen les següents obligacions:

- a) Totes les persones que desenvolupen la seva activitat a l'Associació Coòpolis tenen **l'obligació i la responsabilitat de tractar amb respecte** als companys i companyes, persones ubicades en posicions de superioritat o inferioritat jeràrquica, i a les persones que es relacionen amb elles per raó de la seva feina, activitat acadèmica o activitat social, evitant accions o comportaments assetjadors, ofensius, discriminadors i/o abusius.
- b) L'obligació de **no ignorar situacions de discriminació o violència**, ni els indicis que aquestes situacions es poden estar produint, mostrant el rebuig ferm davant d'aquestes i comunicant-les als òrgans pertinents, tal com es descriu en el present Protocol.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

- c) L'obligació d'informar a les instàncies pertinents sobre les situacions de discriminació o violència de les quals es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.
- d) L'obligació ha facilitar la informació que es requereixi per la CAVR sobre processos d'assetjament oberts que es resolguin en l'intern de l'entitat.
- e) Cooperar amb l'Associació Coòpolis respecte a les obligacions d'aquest en matèria preventiva i en els d'abordatge de les denúncies internes.

6.3 Competències de la representació de les persones treballadores

En l'àmbit de les obligacions, correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir les diferents formes de discriminació i violència mitjançant la sensibilització i la comunicació a l'òrgan pertinent de les conductes o comportaments que el puguin propiciar. La representació de les persones treballadores també haurà de col·laborar en el marc dels procediments interns de tutela en els termes recollits en el present Protocol.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que l'article 36 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals atribueix als delegats i delegades de prevenció, es la representació de les persones treballadores compta amb les següents competències:

- a) Participar en l'elaboració del present Protocol, així com en les seves modificacions i negociació.
- b) Participar dels òrgans o grups de treball que es constitueixin per a la prevenció, detecció, abordatge, seguiment i reparació de de situacions de discriminació i violència, segons es regula en el present document.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- c) Contribuir a **crear una cultura d'igualtat i respecte**, tot proposant i acordant amb nom ens **accions de difusió del present Protocol, de formació i de sensibilització**.
- d) Proposar i acordar amb nom ens **mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments** i contribuir a la detecció de situacions de risc.
- e) Donar **suport, assessorament i assistència** a les persones treballadores que puguin estar patint aquestes situacions.
- f) **Vetllar pel compliment de les mesures preventives, els procediments i compromisos** establerts en el present Protocol.
- g) **Vetllar perquè no es donin represàlies** vers les persones assetjades o testimonis que denunciïn una situació de discriminació o violència i/o que participin dels procediments descrits al present Protocol.

7. Òrgans i figures amb responsabilitats recollides al Protocol

7.1 Assemblea de l'Associació Coòpolis

L'Assemblea de l'Associació Coòpolis per tal de poder desenvolupar totes les seves funcions i responsabilitats amb relació al Protocol es dota d'un Grup de Treball de Protocol que és el responsable de vetllar pel compliment de les responsabilitats i obligacions de l'assemblea amb relació a aquest protocol així com fer el seguiment.

L'Assemblea de l'Associació Coòpolis és la responsable **d'aprovar el Protocol i les posteriors modificacions** que se'n facin. En aquest sentit, els i les membres de l'Assemblea i les entitats que representen tenen el dret i el deure de conèixer el Protocol i de participar en la seva aprovació i accions de millora.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

L'Assemblea serà la responsable de **validar la composició, així com els rols i responsabilitats atribuïts als diferents òrgans i figures** descrits en el present apartat.

Així mateix, l'Assemblea de l'Associació Coòpolis serà la responsable **d'aprovar la partida pressupostària anual** destinada a la implementació del Protocol que, de forma general, haurà de permetre desenvolupar les mesures de prevenció i detecció que s'hi recullen i, de forma específica, les mesures d'abordatge, recuperació i reparació que es considerin oportunes en cas que es donin situacions de discriminació o violència masclista o LGTBIQA+-fòbica. L'autorització de cada despesa concreta es farà seguint els mecanismes establerts per l'Associació, en funció de la quantia. El pressupost anual no gastat s'anirà acumulant en una bossa que ha de permetre tenir més capacitat econòmica de respondre en cas d'una situació d'abordatge de violència.

D'altra banda, per tal de garantir que el compromís de l'Associació Coòpolis envers l'erradicació de les diferents formes de discriminació i violència sigui efectiu i es materialitzi en actuacions reals, l'Assemblea, amb el suport de l'equip tècnic de l'Associació Coòpolis, haurà de **promoure l'adhesió de totes les entitats membre i prestadores de serveis a l'Associació Coòpolis al Protocol**, així com **desplegar les mesures de prevenció i detecció** que es recullen a l'apartat 8 d'aquest document.

Així mateix, l'Assemblea serà responsable d'adoptar una **política activa enfront les discriminacions i violències masclistes i LGTBIQA+-fòbiques**, tant internament com externa. D'aquesta manera, amb el suport de l'equip tècnic, l'àrea de Comunicació i els Cercle d'economies feministes i el Cercle de Migracions i ESS Antirracista, **garantirà la difusió del Protocol**, així com **l'impuls de campanyes de promoció del feminisme**,

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

l'antirracisme i dels drets LGTBIQA⁺ al conjunt d'entitats, treballadores i usuàries que participen de l'Associació, així com a d'altres entitats amb les quals manté relacions de col·laboració.

7.1.1 Funcions de l'Assemblea de l'Associació Coòpolis

- > Aprovar el Protocol i les seves posteriors modificacions.
- > Vetllar perquè els Estatuts de l'Associació estiguin alineats amb el Protocol i aprovar les modificacions pertinents.
- > Validar la composició, els rols i responsabilitats dels diferents òrgans i figures recollits al Protocol.
- > Aprovar la partida pressupostària anual destinada al Protocol i aprovar les despeses extraordinàries que es pugin derivar de la seva aplicació, segons els mecanismes establerts.
- > Supervisar la difusió del Protocol de prevenció, detecció, abordatge, seguiment i reparació de situacions de discriminació o violència masclista o LGTBIQA⁺-fòbica o racista l'Associació Coòpolis.
- > Promoure l'adhesió al Protocol de totes les entitats allotjades, incubades o prestadores de serveis a l'Associació Coòpolis, amb el suport de l'equip tècnic.
- > Garantir el coneixement del Protocol al conjunt d'entitats, treballadores i usuàries de l'Associació Coòpolis, adaptat, també a la capacitat de comprensió de persones amb divergència cognitiva i persones amb barreres idiomàtiques, amb el suport de l'equip tècnic i l'àrea de Comunicació.
- > Impulsar campanyes de promoció del feminisme, l'antirracisme i dels drets LGTBIQA⁺, amb el suport de l'equip tècnic, l'àrea de Comunicació i el Cercle d'Economies Feministes i el Cercle de Migracions i ESS Antirracista.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- > Promoure accions de prevenció i detecció de les discriminacions i violències masclistes, racistes i LGTBIQA+-fòbiques, amb el suport de l'equip tècnic i de les persones referents.
- > Garantir el funcionament dels canals de comunicació i denúncia de situacions de discriminació o violència masclista, racista o LGTBIQA+-fòbica, amb el suport tècnic i de l'àrea de Comunicació.
- > Garantir la difusió de les figures de referència del Protocol i la forma de contactar-les, amb el suport de l'equip tècnic i de l'àrea de Comunicació.

7.2 Coordinació col·legiada

La Coordinació col·legiada de l'Associació Coòpolis participarà en la Comissió d'Abordatge, Valoració i Reparació (CAVR) davant de situacions concretes de discriminació, violència masclista, violència sexual o LGTBIQA+-fòbica i racista que es donin a l'Associació o en el marc de la seva activitat.

Així mateix, la Coordinació col·legiada serà la responsable d'aprovar i garantir la implementació de les mesures preventives, correctores, cautelars i protectores, de recuperació i de reparació derivades de l'abordatge d'una situació de discriminació o violència masclista, sexual o LGTBIQA+-fòbica i racista en el marc de l'Associació Coòpolis.

La Coordinació col·legiada serà la responsable d'instruir els procediments sancionadors que puguin derivar-se de l'aplicació del Protocol, quan aquests afectin a persones directament contractades per l'Associació Coòpolis o quan calgui sancionar una entitat membre. Pel que fa a la sanció de sòcies i treballadores d'entitats de l'Associació o prestadores de serveis, la potestat sancionadora serà de l'entitat a la qual pertanyi la persona agressora.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

7.2.1 Funcions de la Coordinació col·legiada

- > Participar de la Comissió d'Abordatge, Valoració i Reparació (CAVR).
- > Aprovar i garantir la implementació de mesures preventives, correctores, cautelars i protectores, de recuperació i reparació derivades de l'abordatge d'una situació concreta de discriminació o violència a l'Associació Coòpolis.
- > Instruir procediments disciplinaris que afectin personal directament contractat per l'Associació Coòpolis o procediments de sanció adreçats a entitats membres.

7.3 Persones de referència

Les persones o figures de referència són aquelles que esdevenen **referents en matèria de discriminacions i violències masclistes**; són persones que han d'haver rebut formació específica sobre aquestes qüestions, que **coneixen el present Protocol i poden informar i aclarir dubtes sobre el seu contingut** a qualsevol persona o entitat participant de l'Associació Coòpolis que se'ls adreci.

Tenint en compte la diversitat de persones i d'entitats que s'adhereixen al protocol i per tal de garantir que cada col·lectiu té com a mínim una persona de referència, cada col·lectiu proposarà quina vol que sigui la seva persona de referència. Així, com a mínim, hi haurà una figura referent per a:

- > Entitats membres de l'Associació Coòpolis.
- > Entitats externes prestadores de serveis.
- > Persones treballadores i en pràctiques de l'Associació Coòpolis.
- > Persones usuàries de l'Associació Coòpolis, en concret de les entitats que formen part del Programa d'incubació i acceleració.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLENCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

7.3.1 *Funcions de les persones de referència*

- > Aclarir dubtes en qüestió de discriminacions i violències masclistes, racistes i LGTBIQA+-fòbiques a qualsevol membre d'entitats participants, personal tècnic, prestadores de serveis o persones usuàries de l'Associació Coòpolis.
- > Rebre, escoltar i orientar persones afectades per situacions de discriminació i/o violència masclista, racista o LGTBIQA+-fòbica que s'hagin donat en el marc de l'activitat de l'Associació Coòpolis.
- > Donar a conèixer el compromís de l'Associació Coòpolis i el seu rebuig ferm a qualsevol forma de discriminació o violència masclista, racista o LGTBIQA+-fòbica.
- > Informar i assessorar la persona afectada sobre el contingut del Protocol, el procediment d'abordatge recollit, les possibles mesures de protecció i els recursos de suport existents, tant interns com externs.
- > En cas que la persona afectada hagi comunicat els fets de forma informal i desitgi formalitzar una denúncia interna, donar suport en la seva redacció i assessorament sobre la seva presentació.

7.4 *Comissió d'abordatge, valoració i reparació*

La Comissió d'abordatge, valoració i reparació (CAVR) és l'òrgan responsable de la valoració, abordatge i reparació de situacions de discriminació o violència masclista i LGTBIQA+-fòbica i racista. En aquest sentit, la CAVR estarà composta de persones específicament formades, que després d'entrevistar-se amb les parts implicades i valorar la situació, hauran de proposar mesures cautelars, protectores, correctores, de recuperació i reparació i, si escau, de sanció.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

La CAVR estarà conformada per un **màxim de 3 persones** – ampliables només quan la situació de discriminació o violència involucri a més d'1 entitat –, per tal de garantir la celeritat en l'abordatge de les situacions i la confidencialitat de cada cas. Així mateix, caldrà comptar amb una bossa de persones suplents que puguin substituir les membres del la CAVR que es trobin absents (vacances, malaltia, permís, etc.) o que presentin incompatibilitats (afinitat o enemistat manifesta, etc.) per abordar un cas concret. Tenint en compte l'especificitat de les discriminacions i violències que ha d'atendre la CAVR, és important que, en la mesura que sigui possible, entre les seves membres hi hagi **representació de dones i d'identitats de gènere i orientacions sexuals dissidents**. En tot cas, la CAVR estarà composta, de forma permanent, per:

- > 1 representant de l'Associació Coòpolis (preferiblement, de la Coordinació col·legiada).
- > 1 persona amb expertesa en matèria de discriminació o violències masclistes o LGTBIQA+-fòbiques (preferentment, diferent de la persona que ha acollit a la part afectada).
- > 1 persona amb expertesa en matèria de discriminació o violències racistes (preferentment, diferent de la persona que ha acollit a la part afectada).

Es proposa crear una bossa de persones que puguin formar part de la CAVR. Per formar part d'aquesta bossa totes les persones que hi tinguin interès es poden autoproposar, avalant el seu coneixement i/o trajectòria en matèria feminista i antirracista. L'elecció de les persones que formaran la CAVR en cada situació de violència es farà, si cal, amb el suport del cercle d'Economies feministes i del Cercle de migracions i

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

ESS antirracista, per tal de garantir que s'incorporen aquestes dues mirades dins de la comissió.

La resta de persones que conformaran la CAVR variaran en funció de les persones involucrades. D'aquesta manera, a la CAVR s'incorporarà una persona representant de cada una de les entitats a les quals pertanyin les persones involucrades o un/a representant de les treballadores de l'Associació Coòpolis, quan la situació involucri personal contractat per l'Associació.

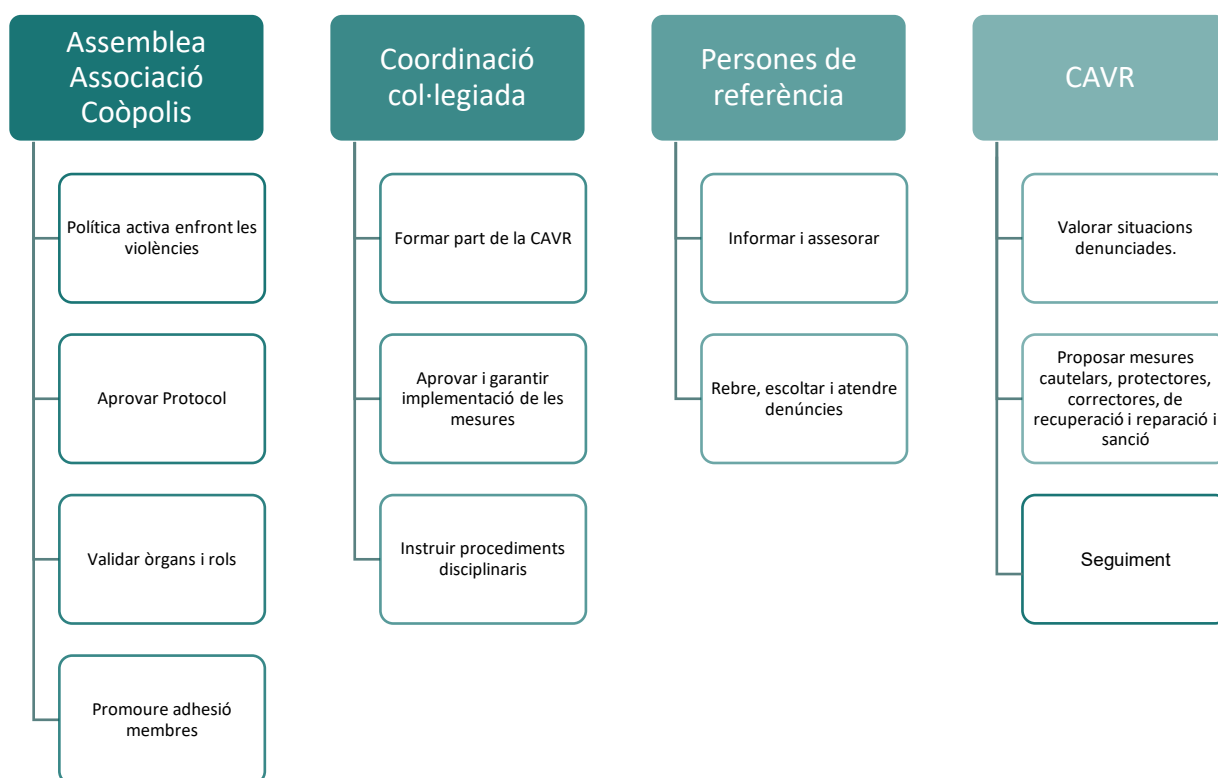
La CAVR podrà comptar amb el suport de persones o entitats especialitzades, per a l'anàlisi de les situacions de discriminació i violència, així com per la proposta de mesures correctores, de recuperació i reparació i de sanció.

7.4.1 Funcions de la Comissió d'abordatge, avaluació i reparació

- > Recopilació d'informació, realització d'entrevistes i anàlisi de la situació comunicada/denunciada.
- > Proposar mesures cautelars durant la fase de valoració, per tal de protegir la persona afectada i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.).
- > Redacció de l'informe de conclusions i de la proposta d'actuació (mesures correctores, de recuperació, reparadores i/o sancionadores).
- > Elevació de l'informe de conclusions i de la proposta d'actuació a la Coordinació col·legiada.
- > Fer seguiment de la situació una vegada s'han aplicat les mesures pertinents.
- > Gestionar i custodiar la informació generada durant el procés de denúncia, valoració i posterior actuació, tot garantint la

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.



PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

7.5 Incompatibilitats, abstenció i recusació

Per tal de dur a terme processos d'atenció i abordatge curosos i garantistes, les persones que conformen els diferents òrgans i rols descrits en el present apartat no podran incórrer en cap dels següents supòsits d'incompatibilitat:

- > Les persones que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ de discriminació o violència masclista, racista o LGTBIQA+-fòbica.
- > Les que tinguin relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació de discriminació o violència.
- > Les que hagin intervingut com a testimonis en el procediment que es tracti.
- > Les que tinguin relació de servei amb les persones involucrades en l'assumpte (incloent amb persones jurídiques relacionades), o haver-li prestat en els dos últims anys serveis professionals de qualsevol tipus i en qualsevol circumstància o lloc.

En aquests casos d'incompatibilitat, les persones que ocupen rols de referència o són membres d'alguns dels òrgans descrits al Protocol, hauran d'abstenir-se de participar-hi. Quan la persona que presenta incompatibilitats no s'abstingui de participar, les persones involucrades en la situació de discriminació i violència podran promoure la seva recusació en qualsevol moment del procediment d'atenció i abordatge.

La recusació es plantejarà per escrit a la Coordinació col·legiada i s'expressarà la causa en què es fonamenta. A l'endemà la persona recusada manifestarà a la Coordinació col·legiada si en ella es dona o no la causa al·legada. En el primer cas, si la Coordinació col·legiada

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

aprecia la concurrència de la causa de recusació, acordarà la substitució de la persona recusada. Si la persona recusada nega la causa de recusació, la Coordinació col·legiada resoldrà en el termini de 2 dies hàbils, havent fet prèviament les comprovacions que consideri oportunes.

8. Mesures preventives i de detecció

L'Associació Coòpolis es planteja la prevenció de les discriminacions i violències masclistes, sexuals i LGTBIQA+-fòbiques des d'una perspectiva estructural: és a dir, parteix del fet que les violències masclistes i LGTBIQA+ es basen en normes socials i culturals fortament arrelades, que donen lloc a uns valors i relacions de poder determinats que normalitzen, naturalitzen i, fins i tot, validen, aquestes violències.

Així, si bé l'actuació preventiva és de cabdal importància a l'hora d'evitar que es donin situacions de violència i discriminació en una comunitat, aquesta no s'ha d'entendre com actuacions concretes adreçades a reduir riscos específics, sinó com a una política global adreçada a incidir sobre els factors estructurals sobre els que es fonamenten les violències. Tal com es recull al *Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes*, les actituds patriarcalcs sovint es manifesten de manera inconscient i es basen en imaginari naturalitzats per tota la societat. Per això, la prevenció amb una intenció transformadora ha d'abordar la construcció de la masculinitat hegemònica, la divisió sexual del treball, la indefensió apresada per moltes dones, la presència generalitzada de les violències sexuals i LGTBIQA+-fòbiques en el teixit social, la cosificació i sexualització de les dones i altres cossos feminitzats, així com els contextos socials que promouen discursos d'odi. A més, cal tenir en compte la interseccionalitat de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques amb altres eixos de desigualtat com l'edat, la discapacitat,

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLENCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

l'origen, les persones a càrrec o la precarietat econòmica: aquests eixos no poden ser abordats com a factors de risc acumulatius, sinó com una complexa base de desigualtats i discriminacions socials que vulneren els drets humans.

Com a part integral de la prevenció cal fer esment de la detecció precoç de conductes que podrien constituir discriminació o violència, o ser-ne precursora, facilitant un abordatge primerenc, evitant que s'aprofundeixi en el dany provocat i afavorint la posterior reparació. És per aquest motiu que el Protocol de l'Associació Còopolis, entès com una eina de transformació, orientada a incidir en les dinàmiques relacionals i de gènere que es donen en el seu context, posa especial èmfasi en la **planificació d'accions de prevenció i detecció**, i no se centra únicament en l'actuació quan aquestes situacions ja s'han donat.

En aquest sentit, **es reservarà una partida pressupostària anual** per a l'execució de les mesures recollides al present Protocol.

8.1 Mesures de difusió i prevenció

MESURA	RESPONSABLE	A QUI S'ADREÇA	CALENDARI
1. Aprovar el Protocol de prevenció, detecció, abordatge, seguiment i reparació de	Assemblea Associació Coòpolis (grup de treball Protocol)	Associació Coòpolis	Quadriannual ment

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

situacions de discriminació i violència masclista i LGTBIQA+-fòbica			
2. Aprovar les modificacions oportunes per tal d'alinejar el Protocol amb els Estatuts de l'Associació Coòpolis .	Assemblea Associació Coòpolis (grup de treball Protocol)	Associació Coòpolis.	En aprovar-se el Protocol
3. Revisar i actualitzar el Protocol de prevenció, detecció, abordatge, seguiment i reparació de situacions de discriminació i violència masclista i LGTBIQA+-fòbica	Assemblea Associació Coòpolis (grup de treball Protocol)	Associació Coòpolis	Revisió: anual i sempre que hi hagi una situació d'assetjament Actualització: cada 4 anys
4. Consolidar les figures de referència: definint funcions assignades i legitimant les seves responsabilitats	Assemblea Associació Coòpolis (grup de treball Protocol)	Figures de referència	Anual

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

5. Oferir formació específica en matèria de discriminacions i violències masclistes a les figures de referència	Assemblea Associació Coòpolis (grup de treball Protocol)	Figures de referència	Anual
6. Consolidar la CAVR: definint funcions assignades i legitimant les seves responsabilitats	Assemblea Associació Coòpolis (grup de treball Protocol)	CAVR	Anual
7. Oferir formació específica en matèria de discriminacions i violències masclistes a la CAVR	Assemblea Associació Coòpolis (grup de treball Protocol)	CAVR	Anual
9. Organitzar un acte de presentació del Protocol	Comunicació (amb suport grup treball Protocol)	El personal al servei de l'Associació Coòpolis, el personal de les entitats membres de	Un cop feta l'aprovació del protocol

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

		l'Associació Coòpolis i les prestadores de serveis impulsats per l'Associació Coòpolis	
10. Elaborar material simplificat per a la difusió del contingut del Protocol, garantint que sigui accessible a totes les entitats i persones que es relacionen en el marc de l'activitat de l'Associació Coòpolis, també a persones amb divergència cognitiva i persones amb barreres idiomàtiques	Comunicació	El personal al servei de l'Associació Coòpolis, el personal de les entitats membres de l'Associació Coòpolis i les prestadores de serveis impulsats per l'Associació Coòpolis	Permanent
11. Donar a conèixer el Protocol en el procés de rebuda de noves	Comunicació (amb suport grup	Noves incorporacions a	Cada vegada que hi hagi noves

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

entitats i treballadores	de treball Protocol)	l'Associació i a l'Associació Coòpolis	incorporacions
12. Incorporar als espais comuns material gràfic de divulgació feminista i dels drets LGTBIQA+ , accessible també a persones amb divergència cognitiva i persones amb barreres idiomàtiques	Comunicació	El personal al servei de l'Associació Coòpolis, el personal de les entitats membres de l'Associació Coòpolis i les prestadores de serveis impulsats per l'Associació Coòpolis	Permanent
13. Incorporar als espais comuns cartelleria informativa sobre els mecanismes de suport i denúncia interna de situacions de discriminació o violència masclista o LGTBIQA+-fòbica;	Comunicació	El personal al servei de l'Associació Coòpolis, el personal de les entitats membres de l'Associació Coòpolis i les	Permanent

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

accessible també persones amb divergència cognitiva i persones amb barreres idiomàtiques		prestadores de serveis impulsats per l'Associació Coòpolis	
14. Requerir informació sobre els mecanismes de prevenció i actuació enfront les discriminacions i violències masclistes i LGTBIQA+-fòbiques en establir col·laboracions amb entitats, cooperatives i empreses	Totes les entitats sòcies i equip tècnic	Entitats/coop eratives/em preses col·laborador es	Permanent
15. Promoure la presència de dones en càrrecs i òrgans societaris de l'Associació Coòpolis i de les entitats que la conformen	Assemblea Associació Coòpolis (grup de treball Protocol)	Associació Coòpolis	Permanent
16. Vincular-se a col·lectius o entitats	Assemblea Associació	Col·lectius o entitats	Permanent

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLENCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

feministes o de drets LGTBIQA+ del territori	Coòpolis (grup de treball Protocol)	feministes o de drets LGTIBA+	
17. Implementar una entrevista de sortida adreçada a les treballadores i entitats que marxen de l'Associació i l'Associació Coòpolis, incorporant ítems de gènere	Assemblea Associació Coòpolis (grup de treball Protocol)	Treballadore s i entitats sortints	Permanent
18. Organitzar sessions de sensibilització en matèria de discriminacions i violències masclistes i LGTBIQA+-fòbiques	Assemblea Associació Coòpolis (grup de treball Protocol)	El personal al servei de l'Associació Coòpolis, el personal de les entitats membres de l'Associació Coòpolis i les prestadores de serveis impulsats per	Una vegada aprovat el Protocol i, de forma periòdica (mínim, 1 formació anual)

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

		l'Associació Coòpolis	
19. Analitzar les comissions i òrgans que conformen l'Associació Coòpolis amb perspectiva de gènere: qui les compon, quines són les seves funcions i quin és el seu rol i estatus	Assemblea Associació Coòpolis (grup de treball Protocol)	Òrgans i comissions de l'Associació Coòpolis	Bianual

8.2 Mesures de detecció

MESURA	RESPONSABLE	A QUI S'ADREÇA	CALENDARI
20. Crear i donar a conèixer un canal de recollida de dubtes, queixes i denúncies relacionades amb les discriminacions i violències masclistes i LGTBIQA+-fòbiques	Comunicació	El personal al servei de l'Associació Coòpolis, el personal de les entitats membres de l'Associació Coòpolis i les prestadores de serveis impulsats	Permanent

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

		per l'Associació Coòpolis	
21. Difondre les figures referents en casos de discriminació i violència masclista i LGTBIQA+-fòbica	Comunicació	El personal al servei de l'Associació Coòpolis, el personal de les entitats membres de l'Associació Coòpolis i les prestadores de serveis impulsats per l'Associació Coòpolis	Permanent
22. Realitzar un qüestionari orientat a la detecció de conductes discriminatòries o de violència o conductes precursors ; el qüestionari s'haurà d'adaptar perquè	Assemblea Associació Coòpolis (grup de treball Protocol)	El personal al servei de l'Associació Coòpolis, el personal de les entitats membres de l'Associació Coòpolis i les prestadores	Anual

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLENCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

	pugui ser respost per persones amb divergència cognitiva o amb barrera idiomàtica		de serveis impulsats per l'Associació Coòpolis	
23.	Realitzar entrevistes en profunditat a les treballadores de l'Associació Coòpolis i a integrants de les entitats membres, de valoració de clima pel que fa al gènere i als drets LGTBIQA+	Assemblea Associació Coòpolis (grup de treball Protocol)	El personal al servei de l'Associació Coòpolis, el personal de les entitats membres de l'Associació Coòpolis i les prestadores de serveis impulsats per l'Associació Coòpolis	6-8 entrevistes anuals
24.	Analitzar la incidència d'aquetes conductes a l'Associació Coòpolis, a través del registre anual de casos i adopció de	Assemblea Associació Coòpolis (grup de treball Protocol) + CAVR	El personal al servei de l'Associació Coòpolis, el personal de les entitats membres de l'Associació	Anual

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

mesures correctives posteriors		Coòpolis i les prestadores de serveis impulsats per l'Associació Coòpolis	
-----------------------------------	--	---	--

9. Garanties i principis rectors del procés d'abordatge

Les garanties i principis rectors del procés d'abordatge d'una situació de discriminació o violència masclista o LGTBIQA+-fòbica són els següents:

Prevenció

Aquest eix d'intervenció és definit com el conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne, així, la normalització, i les encaminades a sensibilitzar el conjunt de persones que conformen l'Associació en el sentit que cap forma ni manifestació de violència no és justificable ni tolerable (art. 3.c llei 5/2008).

La prevenció fa referència, d'una banda, a les mesures per promoure la transformació social feminista per l'erradicació de les causes estructurals de les violències masclistes. Però també fa referència, d'altra banda, a la prevenció que s'organitza davant un cas concret,

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

d'una forma concreta de violència masclista, per evitar noves expressions d'aquesta violència, la seva cronicitat o impacte¹³.

Interseccionalitat

El principi d'interseccionalitat reconeix que les persones poden experimentar discriminacions i opressions diverses que es creuen, podent generar situacions de violència i discriminació intensificades i específiques. Aquestes discriminacions poden estar basades en múltiples factors com el gènere, l'origen, la pertinença ètnica, la classe social, l'orientació sexual, la identitat de gènere, la discapacitat, la situació administrativa o altres eixos de desigualtat.

Aquest principi implica que, en l'abordatge de les situacions de violència, cal tenir en compte totes les dimensions que configuren la realitat de la persona afectada, per tal d'oferir una resposta adaptada a la seva experiència. Això exigeix una anàlisi complexa i transversal de les situacions per evitar reduir les persones a una sola categoria o identitat, assegurant que el procés d'atenció i reparació sigui just, inclusiu i adequat a les seves necessitats.

Respecte i protecció

Seguretat, garantia d'indemnitat, prohibició de represàlies i mesures cautelars

La garantia d'indemnitat es refereix al dret de no patir represàlies per haver comunicat una situació de violència masclista o LGTBIQA+-fòbica. La seguretat implica el compromís de l'Associació de protegir la integritat física i moral de les membres de la seva comunitat.

¹³ Protocol marc per a una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes, Generalitat de Catalunya, Departament d'Igualtat i Feminismes, 2022.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

Per garantir la indemnitat caldrà adoptar les mesures cautelars i de protecció adients una vegada es té coneixement d'una situació. Caldrà protegir la persona que ha rebut l'agressió atenent la cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que envoltin a la persona agredida.

Així mateix, quedarà expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per a això, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre violències o discriminacions [RD 1026/2024]

La protecció i l'adopció de mesures cautelars i preventives que evitin l'agudització de situació de discriminació i violència, així com l'increment del dany, ha de ser un principi vertebrador de tota actuació duta a terme en el marc d'aquest Protocol. L'obligació de protecció per part de l'Associació Coòpolis respecte de les seves membres i s'han d'activar mesures específiques des del moment en què es té constància d'una situació de discriminació o violència masclista o LGTBIQA+-fòbica en el marc de l'activitat de l'Associació Coòpolis, independentment de si la persona o persones afectades volen formalitzar una denúncia interna.

Protecció de la intimitat, dignitat i integritat de les persones

Aquest principi es basa en el respecte a la vida privada i a la dignitat de les persones que pateixen situacions de violència. Les violències, tant masclistes com LGTBIQA+-fòbiques, afecten profundament la seva

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

intimitat, per això és fonamental garantir que se sentin protegides i respectades durant tot el procés d'abordatge.

El dret a la intimitat implica que cada persona pugui controlar què es diu sobre la seva vida personal i experiències. Això va lligat amb la protecció de la seva dignitat i la seva integritat física i emocional. El procés d'acompanyament no només ha de respectar aquestes necessitats, sinó que ha de posar **al centre els valors, les decisions i les perspectives de la persona afectada**.

Així, el respecte a la intimitat i integritat és clau per humanitzar l'abordatge i no reduir la persona al rol de víctima.

Com a element garantista i de cura del procés d'abordatge, **les persones implicades** (tant qui denuncia com qui és denunciat/ada) **poden estar acompanyades i assessorades** per persones de la seva confiança durant la fase de valoració.

Confidencialitat

La informació recopilada per a l'abordatge de les situacions de discriminació o violència masclista o LGTBIQA+-fòbica ha de tenir un **caràcter confidencial** i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament en les diferents fases contemplades al present Protocol, exceptuant la informació estrictament necessària per a la presa de decisions competència de la Coordinació col·legiada, de l'Assemblea o de les entitats involucrades.

Perquè una intervenció sigui respectuosa i reparadora, és fonamental garantir la confidencialitat de la informació proporcionada per la persona afectada, així com de totes aquelles persones que participen en el procés d'abordatge o valoració interna d'una situació de violència.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

Si en el procés de recollida d'informació es presenten **dades relatives a la salut** de les persones implicades, aquestes s'han de tractar de manera específica, incorporant-se a l'expedient o informe que es generi només després de **l'autorització expressa de la persona afectada**.

Es posarà especial atenció en la **preservació de la identitat** de les persones que hagin posat en coneixement de l'Associació Coòpolis l'existència d'una situació de discriminació o violència o que hagin testimoniats durant la fase de valoració, molt especialment, quan es tracti de persones que pateixin una situació de violència sexual ¹⁴ o es tracti de persones en situació de risc de ser vulnerades (persones amb divergència cognitiva, persones en situació administrativa irregular, etc.).

La **Coordinació col·legiada, responsable d'instruir, si escau, el procediment sancionador** derivat de les actuacions d'aquest Protocol, només podrà tenir accés a **l'informe resultant de les actuacions de la fase de valoració**, llevat que consti per escrit el consentiment de les persones afectades per incorporar-hi altra documentació en els termes que estableix la normativa de protecció de dades personals.

Dret a la informació

Aquest principi fa referència al dret de les persones a estar informades sobre qüestions que afecten la seva vida, el seu entorn i els seus drets.

¹⁴ Llei 3/2018 de protecció de dades personals i garantia de drets digitals, article 24.3: "s'han d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les dades corresponents a les persones afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona que hagi posat els fets en coneixement de l'entitat, en cas que s'hagi identificat"; i Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual, article 50, "en les actuacions i procediments relacionats amb la violència sexual es protegirà la intimitat de les víctimes, i especialment les seves dades personals".

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

Totes les persones implicades tenen **dret a rebre informació sobre el procediment d'abordatge**, sobre els **drets i deures**, sobre quina fase s'està desenvolupant, i sobre el resultat de les fases.

En l'atenció a les persones vulnerades, **garantir l'accés a informació clara i comprensible sobre els seus drets i els recursos disponibles** és essencial per ajudar-les a prendre decisions informades i protegir-se.

Suport de persones formades

Les figures de referència i les integrants de la CAVR hauran d'haver rebut formació específica en matèria de discriminacions i violències masclistes i LGTBIQA+-fòbiques i, en qualsevol cas, podran comptar amb el suport de persones formades en la matèria durant tot el procediment d'atenció i abordatge.

Diligència i celeritat

La diligència es refereix a l'obligació de l'Associació Coòpolis de prendre les mesures necessàries i raonables per prevenir danys o per garantir que es compleixin els procediments establerts i que les persones que participen de la atenció i abordatge d'una situació de discriminació o violència masclista o LGTBIQA+-fòbica i racista compten amb els coneixements i les competències adequats.

L'abordatge d'un cas de discriminació o violència requereix la màxima cura en totes les seves fases – recepció, atenció, avaluació, resolució i reparació – alhora que agilitat en els processos, per tal de garantir la protecció de totes les persones implicades i evitar l'agreujament de la situació.

Quan la CAVR rebi una comunicació d'una situació de discriminació o violència masclista o LGTBIQA+-fòbica, haurà de posar-se en contacte

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

amb la persona afectada, no superant, en cap cas, el període de **5 dies laborables**.

El període de resolució de la situació (tancament d'informe de conclusions i proposta de mesures) no ha de superar, com a criteri general, els **20 dies laborables**. Això no obstant, la complexitat de certs casos podria justificar, de forma excepcional, un increment d'aquest termini (més d'una persona discriminada o violentada, més d'una persona que exerceix violència, que alguna de les parts implicades estigui gaudint d'un període de baixa per IT o de vacances o d'excedència i no sigui localitzable, etc.). En aquest cas, caldrà posar especial atenció en **l'aplicació de mesures cautelars que garanteixin la protecció de la persona o persones afectades**.

En el cas que el compliment del termini establert, la CAVR proposarà l'aplicació de les **mesures cautelars i de protecció** que consideri convenients, fins que l'inici del procés d'avaluació sigui possible.

Voluntarietat

Principi de **voluntarietat en l'elecció del procés d'activació d'aquest Protocol** per part de les persones afectades.

Tracte just i principi de contradicció

Garantia d'audiència i d'un tractament just per a totes les persones implicades. La valoració d'una situació de violència masclista o LGTBIQAQ+-fòbica se citarà totes les parts, se les escoltarà i es possibilitarà que puguin aportar testimonis i proves. Aquest procediment s'aplicarà específicament quan s'hagin d'aplicar mesures disciplinàries i no invalida la credibilitat que es doni a les víctimes pel que fa a l'aplicació de mesures de protecció, recuperació i reparació.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

En tot cas, cal recordar que quan la persona que denuncia una situació de discriminació o violència masclista o LGTBIQA+-fòbica aporta indicis fonamentats sobre la seva existència, correspon a la part denunciada o a qui s'imputi la situació discriminatòria o de violència l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les accions dutes a terme.

Garantia d'indemnitat

Cap persona que denunciï o comuniqui una situació de discriminació o violència masclista o LGTBIQA+-fòbica (en sigui afectada o testimoni), o que participi del procediment d'atenció i abordatge, no ha de patir represàlies.

Col·laboració

Totes les treballadores, usuàries i entitats que conformen o participen de l'Ateneu Coòpolis tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració en l'abordatge d'una situació de discriminació o violència masclista o LGTBIQA+-fòbica.

Reparació integral

La mirada restaurativa, que marca com a prioritat la reparació de les persones victimitzades, és central en l'atenció i abordatge de les situacions descrites al Protocol. La reparació parteix, en primer lloc, de la posada **en el centre** de les **necessitats de les persones victimitzades**. Així mateix, inclou el conjunt de mesures organitzatives i societàries, econòmiques, simbòliques, comunitàries i educatives que contribueixin al **restabliment de tots els àmbits danyats per la situació de violència viscuda**, garantint l'acompanyament i l'assessorament necessaris per a

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

la completa recuperació física, psíquica i social i assegurant el reconeixement i la no repetició dels fets victimitzants, així com la no estigmatització i el restabliment de la dignitat de les persones afectades.

D'altra banda, la reparació ha de tenir una dimensió col·lectiva, abordant l'impacte que la violència ha generat en la comunitat, i treballant per restaurar un clima de confiança, respecte i seguretat per a totes les persones implicades.

Restitució de les víctimes

Si la situació de violència o discriminació s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la persona que ha rebut l'agressió, l'entitat ha de restituir-la en les seves condicions anteriors, si així ho sol·licita.

Garantia de no repetició

Davant d'una situació de discriminació o violència masclista o LGTBIQA+-fòbica, l'Associació Coòpolis ha d'adoptar les mesures necessàries, tot comprometent al conjunt del seu personal perquè les situacions de violència i discriminació no tornin a ocórrer, alhora que s'activen els mecanismes per garantir la protecció de les víctimes.

Legalitat i tipicitat en les faltes i sancions

El principi de legalitat estableix que no es pot imposar una sanció a una persona a menys que l'acció que ha comès estigui expressament prohibida la llei o per les normes que regulen l'activitat de l'organització el moment de cometre el fet. El principi de tipicitat estableix que els actes sancionats han de ser descrits de manera precisa i clara, perquè

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

les persones puguin saber exactament quines accions són sancionables i quines conseqüències poden tenir.

Així mateix, els principis de legalitat i tipicitat protegeixen contra la retroactivitat de les disposicions sancionables, garantint que ningú sigui sancionat per actes que no estaven prohibits en el moment de cometre'ls.

10. Procediment de denúncia i d'actuació davant d'un cas de discriminació o violència masclista, racista o LGTBIQA+-fòbica¹⁵

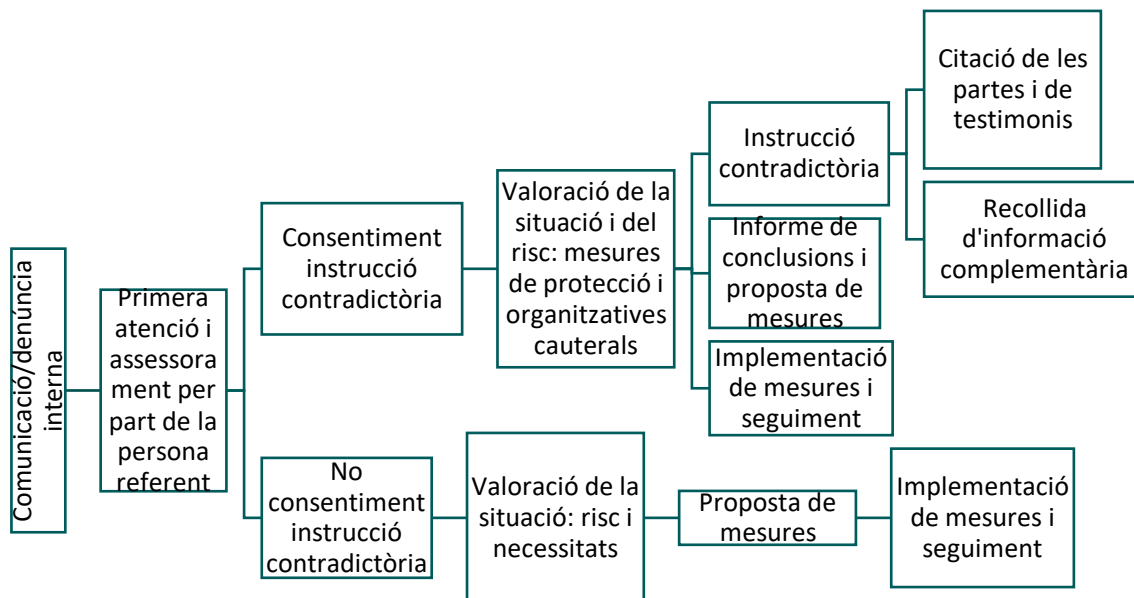
En el moment que es tingui coneixement d'una situació de discriminació o violència masclista, racista o LGTBIQAQ+-fòbica, ja sigui a través d'una denúncia formal o d'una comunicació informal, s'activarà la fase d'intervenció del Protocol de forma immediata.

Les passes a seguir variaran en funció de si la persona o persones afectades duen a terme una denúncia formal interna i donen el seu consentiment per iniciar un procediment de valoració seguint el procediment d'instrucció contradictòria ¹⁶ o si no donen el seu consentiment per a la instrucció contradictòria:

¹⁵ El procediment d'intervenció ha estat adaptat prenent com a referència el Protocol per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes i LGTBIQAQ+-fòbiques de la Xarxa d'Economia Solidària (XES).

¹⁶ La instrucció contradictòria davant una denúncia de violència masclista o LGTBIQAQ+-fòbica a l'àmbit de les organitzacions és un dels principis recollits en l'Annex II "Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència LGBTI" del *Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses*. En concret, la instrucció contradictòria en el procés de valoració és el dret d'una part a conèixer els escrits i les proves de l'altra part, per a, si és el cas, formular al·legacions o proposar altres proves. Aquest procediment serà d'obligat compliment per a l'aplicació de mesures disciplinàries, però no per a l'aplicació de mesures organitzatives, preventives i de protecció o de recuperació i reparació.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS



10.1 Comunicació o denúncia

Tota persona vinculada a l'Associació Coòpolis que consideri estar vivint una situació de discriminació o violència masclista, racista o LGTBIQA+-fòbica en una activitat o espai participat de l'Associació, podrà comunicar-ho a les persones de referència (Annex 1) o directament a la Comissió d'Atenció, Valoració i Reparació (CAVR) ja sigui de manera verbal o escrita.

D'altra banda, qualsevol persona que sigui testimoni d'una situació d'aquestes característiques, està obligada a comunicar-ho a la persona de referència o a la CAVR, seguint els canals establerts en el present Protocol.

Sempre que la **situació de violència impliqui tant a persones vinculades a l'estructura laboral o societària de l'Associació** com a persones vinculades a alguna de les entitats sòcies, **el procediment de denúncia i actuació** serà l'establert pel present Protocol.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

En el cas que la situació de violència es doni en una entitat sòcia de l'Associació, fora de l'activitat de l'Associació i no involucri a persones de l'estructura laboral o societària de l'Associació, la persona farà la denúncia a l'òrgan responsable d'aquella entitat (o, en cas que ho faci a través del canal de l'Associació, la Comissió Col·legiada en donarà trasllat a l'òrgan establert per l'entitat). Totes les entitats sòcies de l'Associació Coòpolis han d'haver subscrit el present Protocol, comptar amb òrgans específics d'abordatge de les discriminacions i violències i complir amb els principis i temps establerts en el mateix i donar comptes a la Coordinació Col·legiada de les mesures establertes.

10.1.1 Comunicació per via externa

En qualsevol cas, una persona que estigui vivint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat, racisme o expressió de gènere, podrà denunciar els fets a través de les vies externes que consideri pertinents, sense que aquest fet exclougui l'activació dels mecanismes de resolució interns descrits en aquest Protocol.

Cal tenir en compte que la via interna implica una menor formalitat que la via externa, està exempta de cost econòmic, suposa una major celeritat i permet adoptar de forma gairebé immediata mesures correctores i protectores. D'altra banda, la via externa té major validesa legal i capacitat punitiva, alhora que pot contemplar compensacions econòmiques per la persona afectada.

D'aquesta manera, no es tracta de vies incompatibles sinó que aporten respostes diferents a la situació de violència. Adreçar-se a una o altra via, o a diverses vies, és una decisió que concerneix únicament la persona afectada.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLENCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- > Via administrativa: Inspecció de treball de la Generalitat de Catalunya
- > Via judicial:
 - o Ordre social
 - o Ordre penal

Si fos el cas que la persona afectada sol·licités assessorament a les persones referents en relació amb quina via acollir-se, caldrà:

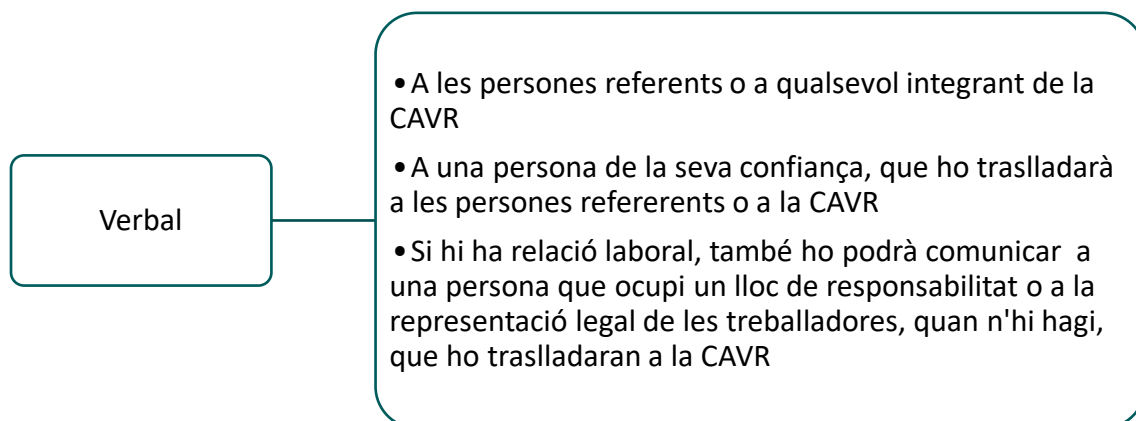
- > Aclarir les característiques i objectiu de cada una de les vies.
- > Escoltar la voluntat de la persona que pateix la situació –desig, expectatives, etc.–.
- > Valorar, conjuntament amb la persona afectada, la gravetat i l'abast de l'incident o incidents.
- > Aclarir si es tracta d'una conducta aïllada o repetida en el temps.
- > Valorar la posició de la presumpta persona agressora en relació a la persona victimitzada (especialment, si la persona agressora té una posició de poder jeràrquic a l'organització respecte de la persona afectada).

Les persones referents podran comptar amb el suport d'un/a especialista (jurista, psicòleg/oga, etc.), a l'hora de dur a terme aquest assessorament.

En tot cas, al marge de la via que s'adopti per part de la persona denunciante, les persones referents duran a terme un seguiment continuat de la situació i aplicaran les mesures correctores i protectores que considerin oportunes.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

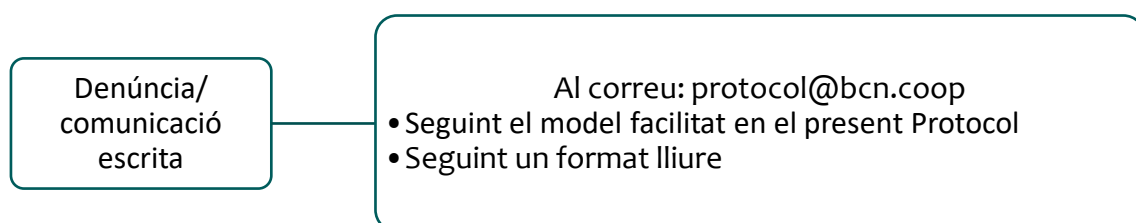
10.1.2 Comunicació per via interna



Qualsevol persona podrà adreçar-se de forma verbal a les persones referents o a la CAVR, ja sigui directament afectada per la situació de violència o en tingui coneixement. **En tots els casos, caldrà contactar directament la persona afectada, escoltar el seu relat i conèixer la seva voluntat** respecte a les passes a seguir i la forma d'abordar la situació que està vivint.

En els casos que la situació que es doni a conèixer no afecti una persona en concret, sinó que respongui a un patró d'assetjament ambiental, en què es doni un clima degradant i ofensiu, de tipus sexista, racista o LGTBIQA+-fòbic, la CAVR durà a terme una valoració de la situació citant a algunes persones de l'espai o entorn en què s'estigui donant la situació de discriminació o violència i valorarà mesures d'acció grupal.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS



En tot cas la CAVR lliurarà a la persona que formula una comunicació o denúncia escrita una còpia de la comunicació/denúncia, amb justificant de recepció.

Quan la persona afectada s'hagi comunicat prèviament de forma verbal, la persona referent podrà facilitar-li suport en la redacció de la denúncia, sempre que aquesta ho desitgi.

És important assenyalar que la denúncia s'ha de cenyir a fets concrets. Quan la denúncia de la persona o persones afectades contingui informació de caire personal o sanitari, caldrà explicar a la persona afectada que la denúncia es farà arribar a la part presumptament agressora i convidar-la a reformular l'escrit per tal de preservar la seva intimitat, incloent únicament aquells fets pels quals es duu a terme la denúncia. Altres aspectes relatius al dany o l'impacte que la situació pugui haver provocat a la persona afectada podran recollir-se en un

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

escrit diferenciat com a part del relat de la persona afectada i seran rellevants per a la valoració de la situació i la proposta de mesures de recuperació i reparació, així com de prevenció de risc.

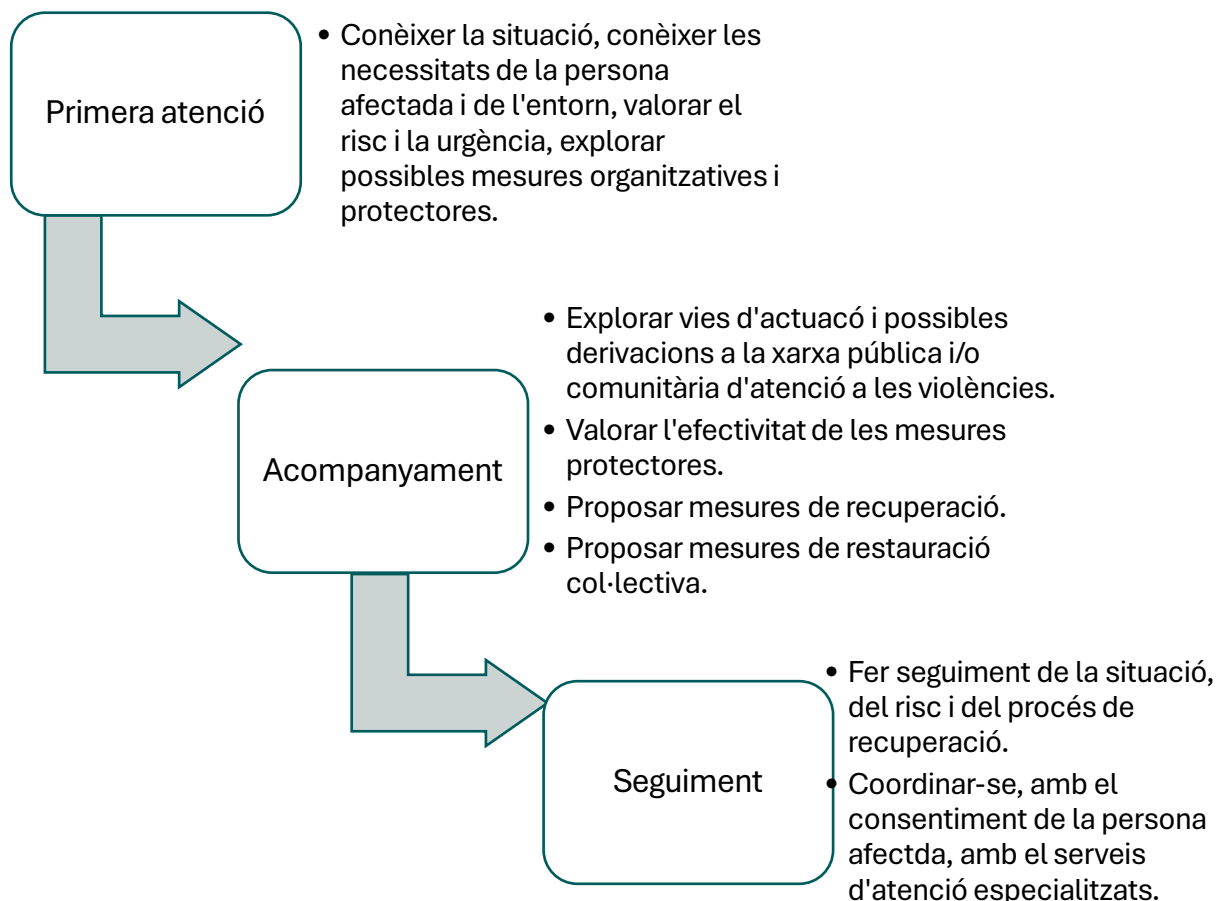
Quan la denúncia sigui presentada per una tercera persona, caldrà **contactar la persona afectada per tal de valorar la situació i comptar amb el seu consentiment exprés** (Annex 3) en cas que s'iniciï un procediment d'avaluació basat en la instrucció contradictòria, tal com es recullen aquest Protocol.

10.2.1.a Comunicació interna sense denúncia ni consentiment per a instrucció contradictòria

Independentment que hi hagi consentiment exprés de la persona afectada, **sempre que l'Associació Coòpolis tingui coneixements d'una situació de violència masclista, racista o LGTBIQA+-fòbica haurà d'actuar** adoptant mesures preventives, correctores i protectores; alhora que podrà proposar mesures de recuperació i reparació i fer una acompanyament de la persona o persones afectades i un seguiment acurat de la situació i de la seva evolució.

Així, davant la comunicació d'una situació de violència masclista, racista o LGTBIQA+-fòbica sense voluntat de denúncia formal ni consentiment exprés per a un procediment d'instrucció contradictòria se seguiran les següents passes:

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLENCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS



Sempre que la manca de consentiment exprés impedeixi l'activació del procediment d'instrucció contradictòria, la CAVR haurà de deixar constància del coneixement de la situació, de la negativa de la persona afectada i de les accions preventives, correctores, protectores, de recuperació o de reparació que ha emprès, així com del seguiment que ha fet de la situació

A continuació es presenten alguns exemples de possibles actuacions que no requereixen consentiment exprés de la persona afectada:

- > Oferir recursos d'**atenció psicològica i legal** a la persona afectada.
- > Establir una **xarxa de suport** a la persona afectada.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- > **Reestructuració organitzativa**, per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que no impliqui modificació de condicions laborals).
- > Reforçar el **missatge de rebuig** a aquest tipus de conductes per part de l'Associació i tornar a realitzar una campanya de difusió del Protocol.
- > Realització d'**accions de sensibilització** específiques en l'entorn en què s'hagi donat la situació d'assetjament.
- > Realització d'un **estudi de detecció de risc de discriminació o violència** en l'entorn en què s'hagi donat la situació.
- > Programació d'accions de formació en competències comunicatives i **d'afrontament i resolució de conflictes**, adreçades al conjunt del col·lectiu en què s'ha donat la situació.
- > Programació d'accions que potenciïn els **mecanismes de cura** entre les persones que integren el col·lectiu en què s'ha donat la situació de violència (autodiagnosi de cura, mesures d'entorn saludable, etc.).
- > Proposar un procés restauratiu per a l'abordatge de la situació.

En cas que la persona o persones afectades desitgin que s'iniciï un **procés restauratiu**, caldrà **valorar que es donen totes les condicions necessàries** per a poder-lo dur a terme – voluntarietat, responsabilitat davant del dany causat, seguretat física i emocional per a totes les parts implicades, salvaguarda de drets, mutu reconeixement ¹⁷, transparència i recollida de necessitats.

¹⁷ Si la part agressora no reconeix els fets, no és possible l'inici d'un procediment restauratiu.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

En cap cas cal confondre una mediació (en què es dona una situació d'equilibri entre les parts implicades en el conflicte) amb un procés restauratiu (reconeixement de la violència i de l'asimetria de poder, així com del dany causat i de les necessitats de totes les parts, incloent el grup o entorn). D'aquesta manera, **mai s'emprarà la mediació com a mecanisme per a resoldre una situació de violència** com a part de la fase de valoració, en estar aquesta eina absolutament contraindicada en casos de violència i desigualtat entre les parts, podent incórrer en una revictimització greu de la part vulnerada.¹⁸

En tot cas, només podran dur a terme processos restauratius professionals de la matèria que, a més, incorporin la perspectiva de gènere en la seva praxis.

Més informació a l'Annex 10.

10.2.1.c Intervenció en cas de consentiment exprés

Quan la persona directament afectada per la situació de violència sí doni el seu consentiment perquè s'iniciï un procediment d'instrucció contradictòria que estableix el present apartat (la persona afectada haurà d'omplir i signar el model de denúncia – Annex 2 – i el de consentiment informat – Annex 3), l'actuació per part de la persona de referència i de la CAVR serà la següent:

¹⁸ l'article 7 de la llei 5/2008, de 24 d'abril del dret de les dones a erradicar la violència masclista, les accions de mediació estan prohibides davant situacions que constitueixen formes d'expressió d'aquest tipus de violència: p) La limitación de la mediación, con la interrupción o, si procede, la paralización del inicio de cualquier proceso de mediación familiar si hay implicada una mujer que ha sufrido o sufre cualquier forma de violencia machista en el ámbito de la pareja o el familiar objeto de la mediación.

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

Coneixement de la situació per part de la persona de referència

Entrevista de la persona de referència amb la persona o persones afectades (en un màxim de 4 dies laborables): coneixement de la situació i les necessitats derivades, informació sobre el procediment i les possibles passes a seguir.

Activació de la CAVR, signatura de compromís de confidencialitat per part de les seves integrants i acta de constitució de la CAVR com a Comissió Instructora.

Consentiment informat signat per a l'inici del procediment d'instrucció contradictòria recollit al Protocol.

Reunió de la Comissió Instructora (CAVR) per tal d'analitzar la situació i el risc associat, proposta de mesures cautelars - si escau - i valoració de les entrevistes a realitzar i material probatori a recollir.

Citació de les parts i de possibles testimonis per a la realització d'entrevistes. La comunicació es durà a terme per via escrita (notificació en mà, correu postal o correu electrònic) i amb justificant de rebuda.

Donar a conèixer la denúncia a la part denunciada.
Realització d'entrevistes a les parts i a testimonis.
Recollida d'informació i material probatori.
Signatura de compromís de confidencialitat per part de testimonis.

Reunions de la Comissió Instructora per analitzar informació recollida i redacció d'un informe de conclusions.

Elaboració de l'informe de conclusions i elevació a la Coordinació col·legiada i establiment dels mecanismes de seguiment del cas (en un màxim de 20 dies laborables, o 40 dies, quan la complexitat de la situació així ho justifiqui).

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

10.2 Recepció de la denúncia, atenció i assessorament

Davant d'una comunicació o denúncia interna de violència masclista, racista o LGTBIQA+-fòbica, la persona o persones referents s'entrevistaran, en un màxim de 4 dies laborables, amb la persona o persones afectades per valorar la situació.

- > La primera entrevista amb la persona o persones afectades que tindrà els següents objectius: **identificar elements** del relat que puguin ser **constitutius** de discriminació/violència masclista, racista o LGTBIQA+-fòbica i, si és possible, la tipologia de discriminació/violència.
- > **Valorar**, conjuntament amb la persona afectada, el nivell de **risc**.
- > **Valorar**, conjuntament amb la persona afectada, **les necessitats** derivades de la situació.
- > **Conèixer l'entorn** en què s'ha donat la situació.
- > Valorar la **viabilitat d'una resolució interna** i **informar** la persona afectada sobre les **vies jurídiques i extra-jurídiques** existents.
- > **Aclarir** a la persona afectada les **fases del procediment** d'instrucció contradictòria intern.
- > **Facilitar informació** concisa i comprensible **del procediment de valoració** basat en la instrucció contradictòria, del seu abast i limitacions.
- > **Informar sobre recursos comunitaris i públics d'atenció** a les violències masclistes, racistes i LGTBIQA+-fòbics.

Una vegada realitzada la primera entrevista, la persona o persones referents activaran la CAVR amb l'objectiu de realitzar un primer traspass d'informació i valorar la idoneïtat d'activar mesures cautelars urgents.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

10.3 Fase de valoració segons instrucció contradictòria

En aquesta fase es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada per la persona afectada, comunicant a la persona denunciada els fets de què se l'acusa i donant l'oportunitat d'exposar el seu relat.

També podran citar-se, quan n'hi hagi, testimonis, sempre advertint-los de la confidencialitat del procés i de la necessitat de preservar totes les parts implicades.

És recomanable que la fase de valoració es dugui a terme en el menor lapse de temps possible i, sempre que sigui factible, realitzar les entrevistes a la persona denunciada i a testimonis el mateix dia, per tal d'evitar pressions així com filtracions i manipulacions de la informació.

En tot cas, les entrevistes s'hauran de realitzar amb suficient distància temporal com per garantir que les persones citades no coincideixin físicament.

En primer lloc, es convocarà la persona afectada a una segona entrevista, que ha de permetre:

- > **Ampliar i polir el relat** una vegada identificats els fets rellevants.
- > Recollir **material probatori o d'indici afegit**, si n'hi ha.
- > **Valorar el dany i l'impacte** que la situació de violència ha causat en la persona afectada.
- > Conèixer **l'existència de testimonis** que puguin ser entrevistats o entrevistades.
- > **Assessorar** (i no únicament informar) de possibilitats jurídiques i extra-jurídiques.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- > Informar la persona afectada de la possibilitat d'aplicar mesures cautelars i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.
- > Informar sobre la possibilitat d'iniciar procés de justícia restaurativa, sempre que es donin les condicions suficients de seguretat física i emocional i no revictimització i que hi hagi reconeixement dels fets per part de la persona agressora i voluntarietat de totes les parts.

Actitud i actuació de la persona que entrevista durant l'entrevista amb la persona afectada

Fer-li saber que l'Associació Coòpolis està fortament compromès amb l'erradicació de les violències masclistes i LGTBIQA+-fòbiques.

Fer sentir segura a la persona, amb una escolta respectuosa sense emetre judicis de valor sobre els fets exposats.

Establir un clima de confiança i confidencialitat, donar el nom i preguntar pel nom de la persona que s'atén.

Consultar-li com creu que pot ser ajudada, fent-li saber que les seves necessitats són tingudes en compte.

Ajudar-la a reconstruir els fets en forma cronològica, atorgant-li el temps necessari.

Informar sobre la possibilitat de convocar a testimonis per a completar la valoració.

Explicar-li que es protegirà la seva intimitat i dignitat i que la informació personal facilitada serà tractada amb confidencialitat i es protegiran aquelles dades especialment sensibles (per exemple, sanitàries).

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

Agrair la confiança dipositada en la Comissió Instructora (CAVR).

Confidencialitat i registre d'informació

Espai per a les entrevistes reservat amb privacitat i seguretat, confortable, que faciliti un ambient de confiança. En la mesura del possible, s'evitarà realitzar entrevistes virtuals, especialment amb la persona afectada i la persona denunciada, a no ser que aquestes ho demanin expressament.

Apertura d'expedient codificat i accés restringit al mateix. La informació recollida tindrà tractament d'informació reservada.

Acta de cada reunió de la Comissió Instructora (CAVR).

Document de síntesi signat després de cada entrevista:

- > L'etapa final de l'entrevista es dedicarà a la preparació del document de síntesi de l'entrevista, respectant els fets relatats.
- > Una vegada redactada, la persona entrevistada tindrà l'oportunitat de revisar-la i corregir allò que consideri convenient.
- > Si estigués d'acord, haurà de signar-la de conformitat.
- > En cas que no vulgui signar-la, s'haurà d'agregar una breu explicació de per què no s'ha signat, signant únicament la persona entrevistadora.

L'entrevista a la persona denunciada ha de permetre:

- > Explicar que se l'ha denunciat per fets greus relacionats amb discriminació/violència racista, masclista o LGTBIQA+-fòbica

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- > Aclarir les acusacions sense revelar informació que vulneri la intimitat de la persona que ha patit l'agressió (per exemple, dany psicològic que la situació ha generat).
- > Demanar aclariment de fets narrats per la persona afectada o per la persona denunciada que siguin considerats rellevants o constitutius de discriminació/violència masclista o LGTBIQA+-fòbica
- > Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau.

Sota demanda expressa de la persona denunciada, o en cas que la Comissió Instructora (CAVR) ho valori necessari, es podrà convocar una segona entrevista amb la part denunciada, per tal d'aclarir fets o recavar material probatori afegit.

Actitud i actuació de la persona que entrevista durant l'entrevista amb la persona denunciada

Informar – Escoltar – Fermesa en el rebuig a l'assetjament – Possibilitar la defensa

Informar sobre el rol de qui entrevista i el procediment de valoració basat en instrucció contradictòria.

Transmetre els drets de la persona entrevistada.

Donar-li a conèixer la els fets dels quals se l'acusa, facilitant-li la denúncia.

Escoltar a la persona acusada, possibilitant que pugui comentar cadascun dels fets manifestats per la persona que va presentar la denúncia.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

Si la persona admet les acusacions: informar que l'organització no tolera aquest tipus d'accions, que han de cessar immediatament. Se li informa sobre mesures i sancions que puguin prendre's i, només amb conformitat de la persona afectada, la possibilitat d'iniciar un procés restauratiu

Si nega les acusacions: haurà d'esclarir què admet i què nega i en aquest cas, s'haurà de presentar testimonis o altres mitjans de prova que sostinguin la seva defensa.

Informar que no és convenient que es comuniqui amb la persona que denuncia: qualsevol acció d'amenaça o represàlia podria considerar-se violència en si mateixa i agreujaria la situació.

L'entrevista amb testimonis ha de permetre:

- > Recollir el relat per, posteriorment, un cop finalitzada l'entrevista, contrastar-lo amb el relat de la persona denunciada i de la persona que denuncia.
- > Explorar la possibilitat de recopilar més material probatori.

Qui pot ser susceptible de ser considerat/ada testimoni d'una situació d'assetjament?

- > Algú que hagi pogut escoltar o veure alguna cosa relacionada amb el cas.
- > Algú que pugui descriure amb propietat la relació laboral o dins de l'organització entre la persona que presenta el cas i l'acusada.
- > Algú que pugui descriure amb propietat el lloc de treball de la persona que denuncia i les tasques associades a aquest lloc (quan hi hagi relació laboral).

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- > Algú que pugui descriure amb propietat l'activitat habitual de la persona violentada en l'organització així com la de la persona presumptament agressora.
- > Algú que hagi estat esmentat/ada en la resta de les entrevistes, incloent persones que hagin estat assetjades per la mateixa persona que es presumeix assetjadora.

Com a criteri general, el nombre de testimonis hauria de ser el mínim necessari per a la recollida d'informació rellevant, per tal de garantir la preservació de la confidencialitat del procés, així com el dret a la intimitat de les persones implicades.

En to cas, la participació de testimonis en el procés també ha de servir per [valorar l'impacte col·lectiu](#) que la situació de violència ha tingut per, posteriorment, poder proposar [mesures de reparació comunitària](#).

Actitud i actuació de la persona entrevistadora durant l'entrevista amb testimonis

Informar sobre el rol de qui entrevista.

Explicar el procediment de valoració i el posicionament ètic i el contingut del Protocol.

Informar sobre la confidencialitat del procediment així com de la necessitat de registrar el contingut de l'entrevista (amb document de síntesi signat o amb altres vies).

Començar l'entrevista a través de preguntes obertes i generals: permetent la recollida d'informació objectiva i lliure de possibles interpretacions.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

Concentrar-se en allò observat o vist per la persona testimoni, no en les seves suposicions o opinions sobre el que ha succeït o sobre la relació entre persona denunciant i persona denunciada. En tot cas, les suposicions o opinions podran servir per orientar les necessitats d'intervenció sobre l'entorn i els possibles prejudicis subjacents.

Consideracions per al procés de valoració

Durant la fase de valoració és important tenir en compte els següents aspectes:

- > Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li ha de concedir.
- > S'ha d'escoltar a totes les persones implicades.
- > Totes les persones implicades tenen dret a ser assistides per representants o assessors/ores i a ser acompanyades a les entrevistes per una persona de la seva confiança.
- > Qualsevol persona pot negar-se a declarar, però, en tot cas, cal recordar que és responsabilitat de totes les persones que integren l'Associació Coòpolis denunciar i actuar davant de situacions de discriminació o violència racista, masclista i LGTBIQA+-fòbica.
- > Qualsevol de les parts implicades té dret a presentar el recurs pertinent en cas de no estar d'acord amb la resolució de la Comissió Instructora (procediment de recursos establert en la normativa interna de l'Associació).
- > La persona acusada té dret a rebre informació de l'evolució de la tramitació i que se li notifiquin les mesures cautelars i sancionadores que se li aplicaran.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- > Si una persona denuncia discriminació/violència racista, masclista o LGTBIQA+-fòbica i presenta indicis fonamentats, correspon a la part demandada demostrar que no ha vulnerat el seu dret a la intimitat i a la integritat¹⁹.
- > En cap circumstància s'emprarà la mediació com a mecanisme per a resoldre una situació de violència racista, masclista o LGTBIQA+-fòbica o com a part de la fase de valoració, en estar aquesta eina per a la resolució de conflictes absolutament contraindicada en casos de desigualtat entre les parts, podent incórrer en una revictimització greu de la part violentada.

10.4 Eines per a una atenció diligent i empoderadora

Les persones que participin en l'abordatge d'una situació de violència racista, masclista o LGTBIQA+-fòbica a l'Associació Coòpolis han de dur a terme una atenció diligent i empoderadora, per a això caldrà que²⁰:

- > Hagin rebut formació suficient en perspectiva de gènere, feminismes i antiracisme, en atenció a violències masclistes i LGTBIQA+-fòbiques i en el paradigma restauratiu.
- > Coneguin bé el circuit públic d'atenció a les violències racistes, masclistes i LGTBIQA+-fòbiques, amb el qual han d'haver creat sinergies, així com altres recursos d'atenció de la xarxa comunitària amb els quals s'estableixin relacions de col·laboració.
- > Respectin la confidencialitat i entenguin el significat de secret professional, el seu contingut i límits.

19 Llei 36/2011 reguladora de la jurisdicció social (art. 96); Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes (art. 13); Llei catalana 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (art. 30).

20 Protocol de prevenció i abordatge de situacions de violència masclista o LGTBIQA+-fòbica a l'Escola de la Dona de la Diputació de Barcelona; Equilatera Cooperativa (2024)

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- > Acompanyin les persones afectades a reconèixer i anomenar la violència viscuda.
- > Siguin capaces d'inserir les situacions de violència concretes que atenen dins d'un marc colonial, patriarcal i cisheteronormatiu més ampli, per tal que la persona que viu la situació de violència pugui entendre la seva arrel estructural i rebaixar el grau de culpa que pugui sentir a causa de les experiències viscudes.
- > Parteixin d'un enfocament de valoració i enfortiment de les capacitats de la persona afectada, evitant la seva revictimització o actituds paternalistes.
- > Reconeguin l'autonomia de les persones ateses, respectant la seva voluntat i el seu propi procés de presa de decisions i evitant imposar criteris o decisions.
- > Siguin capaces de legitimar la persona afectada sense judici, revisant les pròpies creences, estereotips i judicis que poden estar interferint en l'acompanyament.
- > No generin falses expectatives, fent un acompanyament veraç que no faci creure en solucions fàcils o immediates quan això no sigui possible.

10.5 Informe de conclusions

Finalitzada la fase de valoració, la Comissió Instructora (CAVR) procedirà a elaborar un informe de conclusions que serà vinculant en relació a l'existència d'una situació de violència masclista o LGTBIQA+-fòbica²¹. L'informe haurà de contenir:

²¹ Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- > Data de l'informe i data de la denúncia.
- > Identificació de la persona o persones que denuncien la situació de violència, de la part denunciada i dels i de les testimonis.
- > Identificació de les persones que configuren la Comissió Instructora i de les professionals externes que hagin participat de la fase d'atenció o de la fase de valoració, si és el cas.
- > Metodologia emprada.
- > Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.
- > Resum de les necessitats manifestades.
- > Resum de les intervencions realitzades i de les mesures cautelars i de protecció adoptades.
- > Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés.
- > Resolució:
 - o Valoració del cas, de les necessitats detectades (pel que fa a la persona afectada, la persona denunciada i l'entorn), del risc persistent i del dany generat (a la persona agredida i a l'entorn).
 - o Mesures proposades diferenciades per tipologia (correctores, protectores, organitzatives, de sensibilització, de recuperació, reparadores) ²² i abast (individual o col·lectiu).

La Comissió d'Atenció, Valoració i Reparació serà l'òrgan responsable de vetllar perquè s'apliquin les mesures correctores, protectores, de recuperació i reparació proposades a l'informe de conclusions.

²² La Comissió Instructora es limitarà a valorar el cas, l'existència d'una situació de violència masclista o LGTBIQA+-fòbica, la seva tipologia i els possibles agreujants i la proposta de mesures no disciplinàries: serà responsabilitat de la Coordinació Col·legiada l'obertura d'un expedient sancionador i l'aplicació de les mesures que se'n puguin derivar.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

En cas que es proposin mesures disciplinàries, la seva aplicació serà determinada per la Coordinació Col·legiada.

En tots el casos les mesures adoptades seran seguides i revisades temporalment.

10.6 Aplicació de mesures

La Comissió d'Atenció, Valoració i Reparació és la responsable de vetllar perquè s'apliquin les mesures correctores, protectores i reparadores proposades a l'informe de conclusions. Les mesures seran informades a la Coordinació Col·legiada, que haurà de referendar les mesures cautelars i reparadores.

En tots el casos les mesures adoptades seran seguides i revisades periòdicament.

Quant a la tipologia de mesures, diferenciem entre:

- > **Mesures preventives:** volen evitar l'aparició de violència racista, masclista i LGTBIQA+-fòbica i inclouen la prevenció estructural orientada a modificar les normes socials i culturals que sostenen la societat cisheteropatrinal i colonial. Han de ser desenvolupades per l'Associació Coòpolis i les entitats associades de forma transversal i sistemàtica, com a part d'una política activa orientada a la consecució de la igualtat d'oportunitats, l'equitat de gènere, l'antiracisme com l'eliminació de tota forma de discriminació.
- > **Mesures correctores:** són aquelles mesures que s'apliquen quan es detecta risc de discriminació o violència o aquesta ja ha tingut lloc; per tant, modifiquen situacions que afavoreixen la seva aparició, sovint evitant el seu agreujament o la seva repetició. Per aplicar aquestes mesures cal realitzar estudis de detecció de risc

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

periòdics així com una anàlisi exhaustiva dels factors que han facilitat l'aparició de les situacions de discriminació i violència, quan aquestes ja s'han donat.

- > **Mesures protectores i cautelars:** es tracta de mesures temporals adreçades a protegir la persona denunciat i a evitar l'agreujament de la situació mentre dura el procés de valoració, s'elabora l'informe de conclusions i es determinen mesures finals. La Comissió d'Atenció, Valoració i Reparació ha de tenir capacitat d'aplicar-les de forma immediata a l'inici del procediment de valoració.
- > **Mesures reparadores:** quan una persona veu vulnerats els seus drets fonamentals té dret a una reparació del dany; per tant, aquestes mesures s'adreçaran a compensar l'impacte negatiu que la violència ha tingut sobre la integritat i la dignitat de la persona, a més de l'efecte sobre la seva salut psico-física o impacte material i econòmic. Així mateix, la reparació també s'ha d'adreçar a l'entorn o col·lectiu en què ha tingut lloc la situació de violència, tant com a agent actiu de la reparació com a part danyada per la violència.
- > **Mesures sancionadores:** l'objectiu d'aquestes mesures pot ser corrector (evitar que la persona assetjadora torni a cometre accions d'aquesta naturalesa), exemplificador (mostrar el rebuig ferm de l'Associació Coòpolis envers les diferents formes de violència masclista i LGTBIQA+-fòbica) o punitiu (sancionar una conducta considerada incorrecta).

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

10.6.1 Mesures cautelars

L'aplicació de mesures cautelars exigeix el compliment d'una sèrie de requisits:

- La persona denunciant o que comunica la situació de discriminació/violència presenta indicis fonamentats sobre l'existència d'una situació que atenta contra la seva dignitat, integritat o benestar personal.
- S'aprecia risc d'agreujament de la situació, d'increment del dany envers la persona denunciant i el seu entorn i/o de represàlies que exigeix l'adopció immediata de mesures concretes.
- Proporcionalitat: coherència entre les mesures adoptades i la gravetat dels fets denunciats/comunicats.

Malgrat la dificultat de concretar mesures cautelars, que hauran de definir-se davant cada cas particular i en funció de les especificitats d'aquest, al Punt 1 de l'Annex II s'enumeren, a tall d'exemple, algunes mesures cautelars, amb l'objectiu d'orientar a l'equip responsable de la seva aplicació.

L'aplicació de les mesures cautelars ha de restringir-se a la durada del procediment d'instrucció. Una vegada resolt el cas, haurà de valorar-se la suspensió d'aquestes mesures o la seva fermesa, si es determina que, efectivament, s'ha donat una situació de violència masclista o LGTBIQA+-fòbica que justifiqui la permanència d'aquestes, a més de la possible aplicació d'altres mesures de naturalesa correctora, sancionadora o reparadora.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

10.6.2 Mesures recuperació i reparació integral

A l'hora de proposar mesures reparadores, sempre partint de les necessitats i demandes de la persona afectada i de l'entorn/col·lectiu en què s'ha donat la situació de violència, així com del dany generat, la Comissió d'Atenció, Valoració i Reparació haurà de tenir en compte els següents drets:

- > Dret al reconeixement públic de la condició de víctima/supervivent de violència, sempre des de el màxim respecte i la dignificació.
- > Dret a preservar la intimitat: el dret al reconeixement no s'oposa, en cap cas, al dret de la víctima/supervivent de violència a preservar la intimitat, quan aquesta així ho desitgi, de manera que aquest reconeixement no sigui publicitat ni comunicat a terceres persones.
- > Dret a la compensació i restitució, que pot comprendre indemnització econòmica, suport i/o atenció social, psicològica o sanitària adreçada a superar els danys soferts o d'altres maneres de reparar el perjudici causat.

Al Punt 2 de l'Annex II s'enumeren, a tall d'exemple, algunes mesures per la recuperació i reparació integral.

10.6.3 Mesures disciplinàries

La Comissió d'Atenció, Valoració i Reparació ha de tipificar la falta i proposar mesures, a partir de la valoració dels fets i, a partir d'aquí, tenint en compte la gravetat establerta, la Coordinació Col·legiada aplicarà les mesures sancionadores segons els Estatus, el Reglament de Règim intern o el conveni col·lectiu d'aplicació a les persones treballadores.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

En tot cas, la Comissió d'Atenció, Valoració i Reparació haurà de ser informada de la sanció concreta aplicada, tot indicant la normativa de referència i justificant, si escau, el motiu pel qual s'ha optat per determinada mesura disciplinària o per la no aplicació de la mateixa.

Llistat d'agreujants

Per tal de tipificar la falta, a banda de determinar si hi ha hagut violència masclista o LGTBIQAQ⁺-fòbica i de quin tipus, la Comissió haurà de valorar si concorren circumstàncies agreujants, com ara:

- > Superposició de diverses tipologies de violència.
- > El fet que hi hagi més d'una persona agredida.
- > El fet que la violència es produeixi de forma grupal (existència de violència ambiental i d'un grup hostil col·laborador).
- > Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.
- > Grau d'intencionalitat de la part agressora.
- > Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada.
- > Assetjament d'intercanvi o *quid pro quo*: és a dir, la persona assetjadora es troba en una situació de superioritat jeràrquica o moral dins l'organització que li permet utilitzar el xantatge com a forma d'aconseguir la seva finalitat (sovint demandes sexuals, però no únicament), en poder restringir o condicionar les possibilitats d'accés a la feina o a la formació, de participació, de promoció, etc., de la persona afectada.
- > Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la persona que ha rebut l'agressió (violència vertical descendent) i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- > Realització de la conducta mitjançant preu, recompensa o promesa remuneratòria.
- > El fet que la persona agredida es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral o recent incorporació a l'Associació Coòpolis.
- > Quan l'assetjament es produeix durant el procés de selecció de personal.
- > Reiteració en la conducta vulneradora (s'ha violentat o s'han comès conductes precursors en altres ocasions o amb d'altres persones; s'ha persistit en la conducta quan ja hi ha hagut un avís previ perquè aquesta finalitzi, etc.).
- > Amenaça de represàlies cap a la persona afectada o les persones testimonis de la situació de discriminació/violència.
- > Violència dirigida a una persona diversa amb diversitat funcional o cognitiva, o en situació de trastorn psicològic demostrable.
- > L'ocultació, aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, d'informació que dificulti la defensa de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a partícip.
- > Quan es fan pressions o coaccions a la persona agredida, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la valoració que s'està realitzant.
- > Intent de manipulació a la Comissió Instructora (CAVR).
- > Negació davant de proves evidents.

En l'anàlisi de cada cas concret, la Comissió d'Atenció, Valoració i Reparació haurà de determinar si es donen d'altres circumstàncies agreujants, no recollides en aquest llistat, el qual es presenta a mode de guia però que, de cap manera, ha d'entendre's com a limitant ni exhaustiu.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

11. Resolució i seguiment

11.1 Quan no hi hagi denúncia interna

La persona referent farà un seguiment continuant de la situació de violència comunicada, a través d'entrevistes periòdiques amb la persona o persones afectades, d'enquestes o altres instruments per conèixer l'ambient de l'entorn on s'ha donat la situació, o de coordinacions amb els serveis especialitzats als quals s'ha derivat les persones que pateixen situacions de discriminació/violència, si és el cas.

Així mateix, la CAVR vetllarà per l'aplicació de les mesures de correcció, protecció, recuperació o reparació que s'hagin pogut definir conjuntament amb la persona o persones afectades.

11.2 En casos de denúncia interna

Una vegada finalitzat l'informe de conclusions, es comunicarà per escrit el resultat de l'informe a les parts afectades, amb síntesi dels fets i resolució, garantint la confidencialitat de totes les persones que participin en el procediment.

Si es proposa l'obertura d'expedient sancionador/disciplinari, es donarà trasllat de les actuacions perquè passin a incorporar-se a dit expedient.

La CAVR vetllarà pel seguiment de les mesures correctores, protectores, de recuperació i reparació, i es reunirà, amb la periodicitat que consideri convenient, per donar compte de l'estat d'aplicació de les mateixes i resultats.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

12. Gestió documental, registres i avaluació

La informació i la documentació generada durant un procés d'atenció a una persona de l'Associació Coòpolis que hagi viscut o estigui vivint discriminació/violència masclista o LGTBIQA+-fòbica serà custodiada per la persona referent, en un arxiu d'accés restringit i només serà compartida amb finalitats d'atenció i suport a la recuperació i sempre amb el consentiment de la persona afectada.

La documentació generada durant el procés serà codificada i guardada en arxiu d'accés restringit, essent la persona referent la responsable de la seva custòdia.

Així mateix, la CAVR crearà i mantindrà actualitzat el registre informàtic de les situacions produïdes en aplicació d'aquest Protocol. El registre serà d'ús restringit per la CAVR, facilitant a la Coordinació Col·legiada la informació que requereixi per a la seva actuació, sempre respectant la normativa establerta en matèria de protecció de dades i confidencialitat i, tenint en compte que només s'incorporaran a l'expedient personal les denúncies investigades i provades.

En tot cas, la representació legal de les persones treballadores, quan n'hi hagi, i l'assemblea tindran accés a informació estadística desagregada per sexe i xarxa de forma semestral o sempre que ho sol·licitin: nombre d'accions preventives executades, nombre de situacions ateses per discriminació/violència masclista o LGTBIQA+-fòbica, nombre de persones derivades a serveis especialitzats, nombre de denúncies segons sexe/gènere, tipologia de violència denunciada, resolució (arxiu, existència de situació de violència, existència d'altres situacions sancionables i mesures aplicades).

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

Així mateix, la informació registrada serà utilitzada per dur a terme una avaluació anual del funcionament del Protocol i de les situacions pel qual ha estat activat. L'avaluació del Protocol ha de permetre detectar carències, incorporar modificacions necessàries o introduir millores procedimentals o actualitzacions normatives.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

13. Annexos

Annex 1: Persones de referència i membres de la Comissió d'Abordatge, Valoració i Reparació

Persones de referència

- Nom i cognoms:
- Entitat a la qual pertany:
- Forma de contacte:

- Nom i cognoms:
- Entitat a la qual pertany:
- Forma de contacte:

- Nom i cognoms:
- Entitat a la qual pertany:
- Forma de contacte:

Membres de la Comissió d'Abordatge, Valoració i Reparació

Correu de contacte de la Comissió: protocol@bcn.coop

- Nom i cognoms:
- Entitat a la qual pertany:
- Forma de contacte:

- Nom i cognoms:
- Entitat a la qual pertany:

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

- Forma de contacte:
- Nom i cognoms:
- Entitat a la qual pertany:
- Forma de contacte:

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

Annex 2: Model de comunicació interna d'una situació de violència

Sol·licitant

- ☐ Persona afectada ☐ Persona coneixedora ☐ Entitat afectada
☐ Entitat coneixedora ☐ Altre/a

Nom i cognoms:

Telèfon/s de contacte i correu de contacte:

Entitat sòcia a la qual pertany:

Vinculació amb l'entitat:

- ☐ Sòcia ☐ Treballadora ☐ Activista ☐ Voluntària ☐ Altra

Breu descripció dels fets:

Documentació annexa

- ☐ Sí. Específiqueu-la:
☐ No

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

Signatura

de de 202

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

Annex 3: Sol·licitud i consentiment informat per a l'inici d'un procediment de valoració basat en instrucció contradictòria per motiu d'una situació de violència masclista, LGTBIQA+-fòbica o racista.

En/Na....., amb DNI/NIE/Passaport núm., domicili a....., sol·licito l'inici d'un procediment de valoració, tal com es recull al Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge, el seguiment i la reparació de situacions de violència masclista, sexual, LGTBIQA+-fòbica i racista de l'Associació Coòpolis.

Així mateix, autoritzo a la Comissió d'Abordatge, Valoració i Reparació a dur a terme les actuacions necessàries per tal d'investigar la situació exposada i a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial en què s'ha donat la conducta discriminatòria o violenta, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi en puguin derivar, en aplicació del Protocol de l'Associació Coòpolis.

Així mateix, manifesto que:

- a) He estat informat/ada, que a l'informe tècnic que resulti de d'aquesta investigació hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- b) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge, el seguiment i la reparació de situacions de violència

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

masclista, sexual, LGTBIQA+-fòbica i racista de l'Associació Coòpolis, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

c) He estat informat/ada de les persones integrants de la Comissió d'Abordatge, Valoració i Reparació i del dret a impugnar-ne la seva composició en cas que al-gun/a dels seus i de les seves membres incorri en algun dels supòsits d'incompatibilitat recollits al Protocol .

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms:

DNI/NIE/Passaport:

Entitat a la qual pertany:

Forma de contacte:

Signatura, lloc i data

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

*Annex 4: Compromís de confidencialitat dels i de les integrants de les
persones de referència/membres de la Comissió d'Abordatge,
Reparació i Valoració²³*

En/Na..... major d'edat, amb DNI
/NIE/Passaport núm....., en la meua condició de persona
referent/membre de la Comissió d'Abordatge, Valoració i Reparació
(CAVR), segons acta de constitució de l'XX de data XX de/d'XX de XXXX

DECLARO:

Que d'acord amb Protocol per a la prevenció, detecció, abordatge, seguiment i reparació davant de situacions de violència masclista, sexual, LGTBIQAQ+-fòbica o racista, tinc coneixement que la informació aportada i generada per les actuacions dutes a terme en el marc de la meua actuació com a persona referent o membre de la CAVR té caràcter estrictament confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presenta-des, resoltes o en procés de valoració de les quals tinguin coneixement.

Que em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a persona referent o membre de la CAVR de l'Associació Coòpolis, de

²³ Model extret del document marc de Protocol de prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona.

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

manera indefinida i encara que cessi la meva vinculació a la l'Associació Coòpolis.

I per a què consti, signo el present compromís de confidencialitat

, de de

Signat: Nom de la persona

Annex 5: Compromís de confidencialitat dels i de les testimonis en un procediment de valoració d'una situació de violència

En/Na..... major d'edat, amb DNI /NIE/Passaport núm....., en la meva condició de testimoni

DECLARO:

Que d'acord amb Protocol per a la prevenció, detecció, abordatge, seguiment i reparació davant de situacions de violència masclista, sexual, LGTBIQA+-fòbica o racista, tinc coneixement que la informació aportada i generada per les actuacions dutes a terme en el marc de la valoració d'una situació de violència a Coòpolis té caràcter estrictament confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment com a testimonis tenen l'obligació de no trans-metre ni divulgar informació relativa al procediment per al qual se les ha citades i ni tampoc relativa a les persones implicades.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

Que em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a testimoni, de manera indefinida i encara que cessi la meva vinculació a la l'Associació Coòpolis.

I per a què consti, signo el present compromís de confidencialitat

, de de

Signat: Nom de la persona

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

*Annex 6: Declaració responsable dels i de les membres de la CAVR de
no incórrer en cap supòsit d'incompatibilitat*

En/Na....., amb DNI/NIE núm.,
domicili a.....

DECLARO, RESPONSABLEMENT:

No incórrer en cap de les causes d'incompatibilitat recollides al Protocol per a la prevenció, detecció, abordatge, seguiment i reparació davant de situacions de violència masclista, sexual, LGTBIQA+-fòbica o racista de l'Associació Coòpolis.

Les persones que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament.

- Les que tinguin relació de parentiu, amiatat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
- Les que tinguin condició de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la persona que ha denunciat violència.
- Les que tinguin relació de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.

Així mateix declaro no incórrer en cap de les causes d'abstenció establertes a la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, del règim jurídic del sector públic (LRJSP):

- Tenir interès personal en l'assumpte que es tracti o en un altre en què la resolució hi pogués influir; ser administrador/a de societat o entitat interessada o tenir qüestió litigiosa pendent amb algun/a interessat/ada.

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

- Tenir un vincle matrimonial o situació de fet assimilable i el parentiu de consanguinitat dins del quart grau o d'afinitat dins del segon, amb qualsevol dels interessats/ades, amb els administradors/es d'entitats o societats interessades i també amb els assessors/es, representants legals o mandataris/ies que intervinguin en el procediment, així com com-partir despatx professional o estar associat amb aquests/es per a l'assessorament, la re-presentació o el mandat.
- Tenir amistat íntima o enemistat manifesta amb alguna de les persones esmentades a l'apartat anterior.
- Haver intervingut com a perit o com a testimoni en el procediment que es tracti.

Segons l'article 21 de la LRJSP, en els casos previstos per a l'abstenció, podrà promoure's recusació pels interessats/ades en qualsevol moment de la tramitació del procediment.

La recusació es plantejarà per escrit i s'expressarà la causa o les causes en què es fonamenta.

A l'endemà el recusat/ada manifestarà a la CAVR si en ell o ella es dona o no la causa al·legada. En el primer cas, si la CAVR aprecia la concurrència de la causa de recusació, acordarà la substitució tot seguit.

Si el recusat o recusada nega la causa de recusació, la CAVR resoldrà en el termini de 3 dies, ha-vent fet prèviament els informes i les comprovacions que consideri oportuns.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

Annex 7: Model carta d'adhesió al Protocol de l'Associació Coòpolis

Carta d'adhesió al Protocol per a la prevenció, la detecció, l'abordatge, el seguiment i la reparació de situacions de violència masclista, LGTBIAQ + -fòbica i racista a Coòpolis (Protocol Violències)

_____ amb DNI _____ com a
representant de (nom entitat) _____ en qualitat de
: _____

Manifesta que _____ (nom entitat) s'adhereix al Protocol per a la prevenció, la detecció, l'abordatge, el seguiment i la reparació de situacions de violència masclista, LGTBIAQ + -fòbica i racista a Coòpolis (Protocol Violències).

Així mateix, afirma conèixer que l'adhesió de _____ (nom entitat) al Protocol implica l'autorització a l'Associació Coòpolis per a abordar i analitzar casos de discriminació o violència i establir mesures cautelars, de protecció, disciplinàries i de reparació, seguint el procediment establert al Protocol, quan:

- Una situació de discriminació o violència es doni entre membres de _____ (nom entitat) i personal tècnic de l'Associació Coòpolis o membres d'altres entitats pertanyents a l'Associació Coòpolis.
- Una situació de discriminació o violència impliqui a membres de _____ (nom entitat) en el marc de l'activitat de l'Associació i els seus projectes.
- Una situació de discriminació o violència es doni dins del marc intern de (nom entitat) i la part victimitzada acudeixi a l'Associació

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

Coòpolis per a l'abordatge de la situació, en considerar que no es donen les condicions per a un abordatge intern garantista, La intervenció de Coòpolis serà especialment rellevant quan la situació de discriminació o violència impliqui a persones treballadores, no sòcies de _____ (nom entitat) .

Així mateix, manifesta que l'organització coneix que aquesta adhesió no implica una delegació en l'Associació Coòpolis de la seva responsabilitat en la prevenció i l'abordatge integral de les violències, sinó que és una assumpció del compromís de _____ (nom entitat) per:

- Fomentar mesures preventives per tal d'evitar qualsevol situació de discriminació o violència dins de la cooperativa i en el marc de la seva activitat.
- Treballar per facilitar la identificació de pràctiques precursors o constitutives de de discriminació o violència.
- Legitimar un espai (comissió, grup, etc.) per donar curs a denúncies internes de discriminació o violència i que aquest es responsabilitzi de la gestió d'aquestes denúncies (sempre sota els principis rectors del model de Protocol de l'Associació Coòpolis).
- Garantir una resolució que situï en el centre la reparació de la persona o persones que han patit discriminació o violència i que abordi una revisió de dinàmiques des d'una perspectiva comunitària per evitar situacions similars.

Signatura

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

de de 202

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

Annex 8: Model d'informe de valoració²⁴

1. Identificació de l'informe

- Data d'emissió
- Noms, sexe/gènere i rols dels membres de la Comissió instructora i data d'activació de la mateixa.
- Data de comunicació de la situació de violència masclista o LGTBIQAQ+-fòbica denuncia-da.

2. Introducció

- Context de l'informe: breu explicació de la situació que ha motivat l'activació de la Comissió i l'inici d'un procediment de valoració.
- Objectiu de l'informe: exposició clara dels objectius de l'informe (valorar la situació, identificar riscos, proposar accions de reparació, etc.).
- Metodologia emprada: descripció s'ha recopilat la informació (entrevistes, reunions, documentació revisada, etc.) i els principis que guien l'anàlisi.
- Confidencialitat: aclariment que el procediment s'ha realitzat respectant els principis de confidencialitat i protecció de les persones implicades i que l'informe serà tractat com-plint aquests mateixos principis.

3. Descripció de la situació

- Context de la situació de violència comunicada: resum dels fets rellevants segons els re-lats de les persones involucrades, dels testimoniatsges i de la informació recopilada.

²⁴ Model d'informe treballat per Equilatera en el marc de l'elaboració de la revisió del Protocol de prevenció, abordatge i reparació de les Violències Masclistes i LGTBIQAQ+-fòbiques de la XES.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- Parts implicades: identificació de les persones involucrades i dels i de les testimonis (amb possibilitat de codificar la seva identificació si es precisa preservar la seva identitat).
 - Evolució de la situació: cronologia o descripció de com ha anat desenvolupant-se la situació, des de l'inici fins a l'actualitat.
4. Anàlisi de l'impacte i el dany
- Danys causats:
 - Danys a la persona afectada: descripció del dany emocional, psicològic, físic o social que la persona afectada ha expressat haver patit.
 - Danys a la comunitat o al grup: impacte de la situació en l'entorn. Pot incloure efectes en la cohesió grupal, en la confiança o en el desenvolupament laboral, per exemple.
 - Impacte en la persona assenyalada com a agressora: avaluació de l'impacte que la denúncia o la situació té sobre la persona acusada (sobretot si s'apliquen procediments restauratius que volen comptar amb aquesta part).
4. Anàlisi de necessitats

El present apartat pot incorporar informació de caràcter personal; en cas que les parts sol·licitin còpia de l'informe caldrà eliminar aquelles dades que puguin suposar incompliment de la Llei de protecció de dades o vulnerar la intimitat de qualsevol de les persones assenyalades.

- De la persona afectada:
 - Necessitats emocionals (suport psicològic, sentir que el seu testimoni ha estat validat, etc.).

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- Necessitats de seguretat (mesures de protecció o distanciament de l'agressor, etc.).
 - Necessitats de reparació (quines accions considera la persona afectada que poden ajudar a reparar el dany).
 - Necessitats de no repetició.
 - De la persona assenyalada/denunciada (quan es duguin a terme processos restauratius):
 - Necessitats de responsabilització (reconèixer la violència i el dany causat, entendre les conseqüències de les seves accions).
 - Necessitats de transformació.
 - De la comunitat o grup
 - Necessitats de restaurar la cohesió social.
 - Necessitats de responsabilització.
 - Necessitats de reparació.
 - Necessitats de prevenir situacions similars en el futur.
6. Avaluació de riscos
- Riscos per a la persona que ha rebut l'agressió: possibles riscos que es perpetui o agreugi la situació de violència manifestada, o que sorgeixin noves formes de violència (revictimització, exclusió, etc.).
 - Riscos per a la persona assenyalada: potencial escalada de la situació, d'exclusió, etc.
 - Riscos per a l'entorn: impacte que pot tenir la manca de resolució o una mala gestió de la situació en la comunitat o grup afectat.
 - Mesures de mitigació (cautelars i de prevenció terciària): recomanacions per reduir aquests riscos a curt, mitjà i llarg termini.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLENCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

7. Proposta d'intervenció restaurativa

- Mesures recomanades:
 - Mesures de prevenció del risc (cautelars i protectores).
 - Mesures per a la reparació del dany adreçades a la víctima.
 - Mesures de suport a la víctima.
 - Mesures per a la reparació del dany adreçades a la comunitat o col·lectiu.
 - Accions de responsabilització adreçades a la persona denunciada incloent, si escau, sancions.
 - Mesures de prevenció futura i garantia de no repetició: incloent mesures organitzatives.
- Indicadors: descripció de com s'avaluarà l'efectivitat de les mesures adoptades (entrevistes amb la persona afectada, enquestes a la comunitat, etc.).

8. Conclusions

- Resum dels resultats: revisió dels principals aspectes de l'informe, destacant la necessitat d'un enfocament reparador per abordar la situació.
- Recomanacions finals: prioritats per a la implementació de les accions proposades.

9. Pla de seguiment

- Persones responsables: identificació dels responsables d'implementar les mesures adoptades i de fer-ne el seguiment.
- Cronograma: terminis proposats per a la implementació de cada mesura.
- Mecanismes de revisió: com i quan s'avaluarà l'efectivitat de les mesures.

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLENCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

10. Annexos

- Acta de les reunions Comissió Instructora, incloent acta d'activació.
- Entrevistes realitzades (resums o transcripcions).
- Documentació o altres elements revisats.
- Referències a normatives o polítiques internes que guien el procés.
- Qualsevol altre document de suport.

Lloc, data i signatura membres de la Comissió Instructora:

La informació que es recull en el present informe és de caràcter confidencial, l'òrgan receptor del mateix el gestionarà amb el sigil degut i la informació recollida serà utilitzada únicament a efectes d'aplicació de les mesures pertinents.

En cas que alguna de les persones afectades pel procediment de valoració requereixin accedir al contingut de l'informe, es tindrà en compte allò que estableix la Llei 3/2018 de protecció de dades personals i garantia de drets digitals, tenint en compte que l'article 24.3 d'aquesta Llei estableix que, en casos de denúncies internes, "s'han d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les dades corresponents a les persones afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona que hagi posat els fets en coneixement de l'entitat, en cas que s'hagi identificat"; i la Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual, que el seu article 50, sobre protecció de dades i limitacions a la publicitat, indica que "en les actuacions i procediments relacionats amb la violència sexual es protegirà la intimitat de les víctimes, i especialment les seves dades personals".

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

D'altra banda, el present informe serà vinculant a nivell d'actuació interna.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

Annex 9: Xarxa Pública d'Atenció a les Violències²⁵

Circuits d'atenció segons urgència i tipologia

A Catalunya, la xarxa d'atenció pública a les violències està formada per diversos serveis especialitzats que tenen l'objectiu de donar suport i atenció a les persones que pateixen qualsevol tipus de violència, especialment les dones, infants i persones del col·lectiu LGTBIQA+. Els SIAD, SIE i SAI tenen funcions específiques i cadascun juga un paper en la xarxa de suport. A més, els serveis d'emergència com el 112, el SEM i els hospitals de referència també tenen un paper fonamental en situacions de crisi immediata.

Telèfon d'atenció a la violència masclista de la Generalitat de Catalunya
900 900 120

És un servei gratuït, confidencial i disponible les 24 hores del dia, els 365 dies de l'any. Ofereix atenció i suport a les dones que pateixen situacions de violència masclista, així com a les persones del seu entorn que necessiten assessorament o informació sobre com ajudar-les. També es poden rebre denúncies o sol·licitar ajuda urgent.

SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones) :

- Descripció: Ofereix informació, assessorament i atenció especialitzada a les dones en situació de violència masclista o altres formes de discriminació de gènere.
- Serveis:
 - Atenció psicològica, jurídica i social.
 - Assessorament en matèria de drets.

²⁵ Annex treballat per Equilatera en el marc de l'elaboració del Protocol de prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGTBIQA+-fòbiques de l'Escola de la Dona, de la Diputació de Barcelona.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- Derivació a altres serveis especialitzats, si cal.
- Servei gratuït i confidencial.
- Ubicació: es tracta d'un servei municipal o comarcal.

SIE (Servei d'Intervenció Especialitzada) :

- Descripció: Donar una atenció integral i especialitzada a les dones i els seus fills i filles que es troben en situacions de violència masclista.
- Serveis:
 - Atenció personalitzada i interdisciplinària per a dones en situacions de violència.
 - Atenció psicològica adreçada a les dones en situacions de violència masclista i també per als seus fills
 - Assessorament i suport social i jurídic.
 - Programes per a la recuperació emocional i la reparació del dany.
 - Coordinació i derivació a serveis residencials de protecció, recuperació i reparació.
- Ubicació: Comarcal.

SAI (Servei d'Atenció Integral a les persones LGBTI) :

- Descripció: Ofereix suport i acompanyament a les persones del col·lectiu LGBTIA+, i a les seves famílies i entorn, que pateixen discriminació o violència per motiu d'identitat de gènere, orientació sexual o expressió de gènere.
- Funcions:
 - Atenció i assessorament personalitzat en casos de discriminació o violència LGBTIA+-fòbica.
 - Suport emocional i psicològic.
 - Assessorament jurídic.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- Coordinació amb altres serveis, com ara els SIAD o els serveis de salut.
- Ubicació: Diferents municipis de Catalunya compten amb SAI.

SERVEIS D'ATENCIÓ D'EMERGÈNCIA:

112 (Telèfon d'emergències)

El 112 és el telèfon únic d'emergències a tota Catalunya i és el punt de contacte principal en ca-sos de violència o qualsevol altra emergència (sanitària, policial, etc.).

Quan es truca al 112, es canalitza la petició cap al servei d'emergència adequat, ja sigui sanitari, policial o bombers, segons el tipus de situació. En el cas de violència masclista, es coordinen amb els Mossos d'Esquadra i altres serveis d'emergència per oferir protecció immediata.

SEM (Servei d'Emergències Mèdiques)

El SEM és el servei encarregat de donar resposta a emergències sanitàries. En casos de violència, el SEM pot intervenir per atendre les víctimes si pateixen lesions físiques o necessiten assistència mèdica immediata.

Des del SEM es fa enviament d'ambulàncies i personal sanitari qualificat al lloc dels fets, derivació a centres hospitalaris si cal, o a altres serveis de salut especialitzats.

Hospitals

Els hospitals són punts claus en l'atenció d'emergència. En casos de violència masclista o sexual, compten amb protocols específics per a atendre víctimes amb equips de professionals formats per donar un tractament respectuós i confidencial, i activar altres mecanismes de suport (psicològic, jurídic, forense, etc.) segons calgui.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

SERVEIS A LA CIUTAT DE BARCELONA

La ciutat de Barcelona compta amb una xarxa d'atenció específica per abordar les situacions de violència i discriminació, amb serveis especialitzats que ofereixen suport, assessorament i atenció integral.

Hospital Clínic

L'Hospital Clínic Barcelona és centre de referència en l'atenció de violència sexual a la ciutat de Barcelona.

El Clínic disposa d'un model d'atenció integral a la violència sexual. Un model d'atenció en la urgència i en el seguiment en que participa un equip multidisciplinari amb diferents professionals i nivells assistencials. El programa garanteix la posada al centre de la víctima, oferint l'acompanyament, respecte a les decisions i evitant la revictimització secundària.

Com a hospital de referència per aquest tipus d'agressions a majors de 16 anys, el Clínic disposa d'un protocol intern que implica professionals d'infermeria, treball social, ginecologia, cirurgia, psiquiatria i psicologia i professionals de malalties infeccioses. El protocol està concebut amb una atenció proactiva i de suport emocional, empatia i escolta.

PIAD (Punts d'Informació i Atenció a les Dones)

- Descripció: Els PIAD són serveis municipals destinats a oferir informació, assessorament i atenció especialitzada a les dones de Barcelona que pateixen violència masclista o altres formes de discriminació per raó de gènere.
- Serveis:

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- Atenció psicològica i emocional a les dones que viuen situacions de violència masclista o que necessiten suport davant situacions de desigualtat.
- Assessorament jurídic per a temes relacionats amb drets laborals, familiars o en cas de violència.
- Tallers i activitats formatives destinades a empoderar les dones en diversos àmbits (gestió emocional, autoestima, etc.).
- Derivació a altres serveis especialitzats si la situació ho requereix.
- Ubicació: Hi ha diferents PIAD repartits pels districtes de la ciutat de Barcelona, fet que facilita un accés proper i adaptat a les necessitats de cada barri.

SARA (Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida)

- Descripció: El SARA és un servei municipal que ofereix atenció integral i especialitzada a les dones, infants i adolescents que viuen situacions de violència masclista, així com a persones LGTBI que pateixen violència.
- Serveis:
 - Atenció psicològica, social i jurídica per a les persones que pateixen violència masclista o LGTBIQA+-fòbica, tant en la fase de crisi com en la recuperació a llarg termini.
 - Servei d'acollida d'urgència per a les dones i els seus fills i filles en situació de risc o vulnerabilitat extrema.
 - Intervenció en situacions de crisi i emergència per oferir suport immediat.
 - Programa de recuperació per a dones, infants i adolescents per treballar els efectes de la violència soferta.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLENCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

- Ubicació: Aquest servei està centralitzat, però ofereix atenció a tota la ciutat, amb capacitat d'intervenció urgent i d'acollida.

Centre LGTBI de Barcelona

- Descripció: El Centre LGTBI de Barcelona és un espai municipal destinat a oferir atenció i serveis integrals a persones del col·lectiu LGTBIQA+, les seves famílies i altres persones del seu entorn.
- Serveis:
 - Atenció psicològica per a persones que viuen situacions de violència o discriminació per la seva identitat o orientació sexual.
 - Assessorament jurídic per a persones que han patit LGTBI-fòbia o necessiten suport legal en temes d'identitat o drets.
 - Atenció social i derivació a altres recursos especialitzats segons les necessitats de cada persona.
 - Espai de trobada i suport comunitari, oferint tallers, grups de suport i altres activitats formatives destinades a promoure la visibilitat i la igualtat del col·lectiu LGTBI.
- Ubicació: Aquest servei està centralitzat, però ofereix atenció a tota la ciutat.

Plural, centre de masculinitats

- Descripció: Plural, és un equipament municipal dirigit a la població masculina que ofereix un conjunt de recursos i serveis amb la finalitat de promoure el compromís personal i social dels homes en la construcció d'una societat més justa i equitativa per a tothom.
- Serveis:
 - Atenció i acompanyament a homes que exerceixen o han exercit violència masclista.

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS**

- Assessorament en matèria d'igualtat i prevenció de la violència masclista.
- Activitats, tallers, xerrades i formacions sobre masculinitats.
- Suport a entitats i organitzacions per incorporar el treball de masculinitats en els seus serveis i programes.
- Ubicació: Aquest servei està centralitzat, però ofereix atenció a tota la ciutat.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

Annex 10: Pinzellades Restauratives bàsiques de justícia restaurativa

[Extret d'una presentació de [\(Re\)genera](#)]

Els pilars bàsics del paradigma restauratiu són els següents:

1. Danys i necessitats
2. Obligacions
3. Participació

El propòsit principal dels processos restauratius és **esmenar del dany causat** en la mesura del possible. Això implica:

1. Centrar-se en els danys i les necessitats de la persona danyada
2. Atendre les obligacions que es deriven d'aquesta situació
3. Utilitzar processos incloents i col·laboratius
4. Involucrar totes les parts

Tot plegat des d'una posició de **respecte** al llarg de l'abordatge i cap a totes les parts involucrades.

Diferències entre justícia retributiva tradicional i justícia restaurativa

Justícia Retributiva	Justícia Restaurativa
Quina norma s'ha infringit?	Qui ha estat afectat? Quines són les seves necessitats?
Qui ha de ser culpable per aquesta infracció?	Qui és responsable de reparar / arreglar la situació?
De quina manera s'ha de castigar l'infractor?	De quina manera es pot satisfer la necessitat de reparació del dany?

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

Els **objectius** dels processos restauratius són:

- Oferir suport a les víctimes
- Motivar la responsabilitat
- Reparar les relacions danyades
- Promoure compromisos de reparació
- Reduir la reincidència
- Reafirmar els valors de l'organització
- Facilitar la recuperació de la confiança

Els **principis** fonamentals dels processos restauratius són:

- Voluntarietat
- Responsabilitat
- Seguretat física i emocional
- Salvaguarda dels drets
- Respecte i dignitat
- Mutu reconeixement
- Transparència
- Necessitats

Com es **desenvolupa** un procés restauratiu:

1. ALERTA
2. ANÀLISI
 - ✓ Valorar la situació i les opcions d'abordatge
 - ✓ Identificar les parts afectades
 - ✓ Decidir QUI farà l'oferiment
 - ✓ Decidir QUI portarà a terme el procés

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

3. OFERIMENT

- ✓ Explicar els principis
- ✓ Explicar els objectius i el procés
- ✓ Respondre als elements de preocupació de les parts
- ✓ Fer una proposta d'abordatge
- ✓ Determinar lloc i hora per les sessions inicials amb les parts

4. SESSIONS AMB LES PARTS

- ✓ Exposició clarificadora sobre el rol del facilitador, els principis, els objectius i el procés
- ✓ Firma Acord de Confidencialitat
- ✓ Preguntes per contextualitzar
- ✓ Preguntes per generar RECONeixEMENT/RESPONSABILITAT
- ✓ Preguntes per generar EMPODERAMENT
- ✓ Preguntes per explorar necessitats/ Identificar eines de supervivència / suport / possibilitat / perspectiva / canvi
- ✓ Escolta Activa / Parafraseig / Reconeixement de sentiments i emocions

5. CONCRETAR + ORGANITZAR

- ✓ Identificar Accions de reparació
- ✓ Verificar quines son factibles/viables
- ✓ Assegurar la confidencialitat de les parts

6. TROBAR-SE I PARLAR

7. ACORDAR

- ✓ Acta d'Acords del Procés de Reparació
- ✓ Definir mecanismes de verificació

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

Els principals **reptes** dels processos restauratius són:

- Assegurar la voluntarietat de les parts en un context on encara ens trobem amb violències culturals i estructurals importants
- Aconseguir la implicació de les persones clau en la organització
- Treballar l'empoderament i la capacitat d'agència de les persones víctimes de violències i discriminació en el marc de cultures organitzatives burocràtiques o jerarquitzades
- Treballar des de la mirada i la cultura de la pau en temps de confrontació i polarització
- ...

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

Annex II: Exemples de possibles mesures cautelars o de recuperació

A continuació es presenten exemples de possibles les mesures cautelars i reparadores amb l'objectiu d'orientar a la Comissió d'Atenció, Valoració i Reparació de la seva aplicació.

Punt 1. Mesures cautelars

- Permís laboral remunerat a la part denunciada, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva de la Comissió.
- Permís laboral remunerat a la part denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva de la Comissió.
- Modificació horària dirigida a la part denunciada, sense menyscapte de les condicions laborals.
- Modificació horària dirigida a la part denunciant, sempre amb acord d'aquesta i sense menyscapte de les condicions laborals.
- Teletreball per part de la persona denunciada.
- Teletreball per part de la persona denunciant, sempre amb acord d'aquesta.
- Mobilitat interna – mai d'ascens – de la persona denunciada, sempre que no impliqui menyscapte de les condicions laborals.
- Mobilitat interna de la persona denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti i sense menyscapte de les condicions laborals.
- Recomanació expressa de no comunicació de la persona denunciada amb la denunciant mentre duri el procés de valoració.
- Prohibició, a la part denunciada, de participar en assemblees, comissions o assistir a reunions, actes o altres esdeveniments de

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ COÒPOLIS

l'Associació Coòpolis en els quals estigui present la presumpta víctima fins a la resolució del cas.

- Suspensió temporal de càrrecs de representació i de reconeixement públic de la part denunciada fins a la resolució del cas.

Punt 2. Mesures per a la recuperació i reparació integral

- > Demanda de perdó per part de la part agressora.
- > Reparació de les diferents situacions que inclogui aquest protocol amb una estratègia consensuada.
- > Reconeixement per part de l'Associació Coòpolis que no s'han dut a terme les mesures adequades per a prevenir la situació de violència denunciada.
- > Oferiment d'atenció psicològica a la persona victimitzada, fruïble en horari laboral quan es tracti d'una persona treballadora.
- > Oferiment d'assessorament legal a la persona victimitzada, fruïble en horari laboral quan es tracti d'una persona treballadora.
- > Consideració de les faltes d'assistència a assemblees i l'absentisme laboral derivat de la situació de violència com absència justificada.
- > Adaptació de l'horari laboral.
- > Suport a la reincorporació laboral o als espais de l'Associació Coòpolis, quan la persona s'hagi absentat a causa de la violència viscuda.
- > Oferir un número de dies de permís remunerat.
- > Indemnització d'ofici envers a la persona victimitzada.
- > Entrevistes i enquestes periòdiques amb la persona victimitzada i en l'entorn en què s'ha donat la situació de violència, per tal de fer efectiva la garantia de no repetició.

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, SEXUAL, LGTBIQA+-FÒBICA I RACISTA A L'ASSOCIACIÓ
COÒPOLIS

- > Intervencions grupals adreçades a reparar el dany col·lectiu que la situació de violència ha generat.
- > Intervencions grupals adreçades a responsabilitzar-se del dany col·lectiu que la situació de violència ha generat.