

Protocol per a la Prevenció, Detecció, Abordatge, Seguiment i Reparació de Situacions de Violència Masclista, Sexual, LGTBIQA+fòbica i Racista a l'Associació Coòpolis

*Resum fidel per a entitats i persones vinculades
Juliol 2025*

Índex

1.	Introducció i fonament	5
2.	Objectius del Protocol	6
2.1.	Objectius generals.....	6
2.2.	Objectius específics	6
3.	Àmbit d'aplicació.....	7
3.1.	Àmbit subjectiu d'aplicació	7
3.2.	Àmbit territorial d'aplicació.....	7
3.3.	Àmbit temporal d'aplicació.....	8
3.4.	Àmbit objectiu d'aplicació.....	8
4.	Marc conceptual.....	9
4.1.	Discriminacions	9
4.2.	Violència masclista.....	10
4.3.	Violències LGTBIQA+fòbiques.....	11
4.4.	Violència racista	11
4.5.	Concepte de violència estructural.....	11
5.	Drets i obligacions	12
5.1.	Obligacions del personal amb responsabilitat jeràrquica.....	12
5.2.	Drets i obligacions del personal, entitats i persones que col·laboren amb Coòpolis	12
5.3.	Competències de la representació de les persones treballadores.....	13
6.	Òrgans i figures amb responsabilitats al Protocol.....	14

6.1.	Assemblea de l'Associació Coòpolis	14
6.2.	Coordinació col·legiada	14
6.3.	Persones de referència	14
6.4.	Comissió d'Abordatge, Valoració i Reparació (CAVR)	15
6.5.	Incompatibilitats, abstenció i recusació	15
7.	Mesures preventives i de detecció	17
7.1.	Mesures de difusió i sensibilització	17
7.2.	Mesures de detecció	17
8.	Principis rectors del procés d'abordatge	19
8.1.	Prevenició	19
8.2.	Interseccionalitat	19
8.3.	Respecte i protecció	19
8.4.	Protecció de la intimitat i confidencialitat	19
8.5.	Dret a la informació	19
8.6.	Suport de persones de confiança	20
8.7.	Diligència i celeritat	20
8.8.	Voluntarietat	20
8.9.	Tracte just i principi de contradicció	20
8.10.	Garantia d'indemnitat	20
8.11.	Col·laboració	20
8.12.	Reparació integral i garantia de no repetició	20
8.13.	Legalitat i proporcionalitat	21

9.	Procediment de denúncia i actuació.....	22
9.1.	Comunicació o denúncia.....	22
9.2.	Recepció de la denúncia, atenció i assessorament inicial.....	23
9.3.	Fase de valoració	23
9.4.	Eines per a una atenció diligent i empoderadora	24
9.5.	Informe de conclusions.....	24
9.6.	Aplicació de mesures.....	24
10.	Resolució i seguiment	26
10.1.	Resolució sense denúncia interna.....	26
10.2.	Resolució amb denúncia interna.....	26
10.3.	Seguiment.....	26
11.	Gestió documental i registre.....	28
12.	Annexos simplificats i models	29
12.1.	Annex 1: Persones de referència i membres de la CAVR.....	29
12.2.	Annex 2: Model de comunicació interna d'una situació de violència.....	29
12.3.	Annex 3: Compromís de confidencialitat.....	29
12.4.	Annex 4: Model d'informe de valoració	29
12.5.	Annex 6: Justícia restaurativa.....	30
13.	Tancament del Protocol.....	31

1. Introducció i fonament

Aquest Protocol és una eina aprovada per l'Assemblea de l'Associació Coòpolis amb la finalitat de prevenir, detectar, abordar, fer seguiment i reparar situacions de violència masclista, sexual, LGTBIQA+fòbica i racista en el marc de la seva activitat.

Es fonamenta en la constatació que vivim en una estructura social, econòmica i cultural que genera violències i desigualtats. El Protocol reconeix que aquestes violències tenen un origen estructural, derivat del sistema cisheteropatriarcal i colonial, i que impacten de manera desigual en funció del gènere, l'orientació sexual, l'origen, la raça, la situació administrativa i altres eixos d'opressió.

Per això, aquest Protocol:

- Posa **al centre les persones que pateixen violència**, reconeixent el seu dret a la dignitat, la reparació i la no-repetició.
- Integra la **perspectiva restaurativa**, que promou la responsabilitat i la reparació del dany per sobre de la mirada purament punitiva.
- Intenta **evitar la revictimització** i desplegar mesures que garanteixin la reparació integral.
- Reconeix els **límits** dels recursos i capacitats de les entitats que integren Coòpolis i estableix que, quan calgui, s'externalitzarà l'acompanyament especialitzat.

Aquesta eina és **d'ús obligatori i de coneixement compartit** per totes les persones i entitats que interactuen en l'ecosistema de Coòpolis, per tal de garantir entorns segurs, inclusius i lliures de violències.

2. Objectius del Protocol

2.1. Objectius generals

Aquest Protocol té dos grans objectius generals:

- **Desenvolupar el compromís** amb l'erradicació i el rebuig de qualsevol manifestació de discriminació o violència masclista, sexual, LGTBIQA+fòbica o per raó d'origen o racialització en el marc de Coòpolis.
- Dedicar recursos a la **sensibilització i formació** en aquestes matèries.

2.2. Objectius específics

Els objectius específics que es concreten són:

- **Establir un pla de sensibilització i formació** sobre feminismes, diversitat sexoafectiva i de gènere, violències masclistes, racistes i LGTBIQA+fòbiques.
- Adoptar eines per revisar les dinàmiques masclistes i colonials presents als projectes i entitats.
- Aplicar instruments efectius de detecció de discriminacions i violències.
- **Establir òrgans i persones referents** per coordinar la prevenció, detecció, abordatge i reparació, definint clarament les seves funcions.
- **Incorporar clàusules obligatòries als contractes i convenis** perquè les entitats membres i col·laboradores comptin amb mecanismes de prevenció i canals d'actuació davant situacions de discriminació i violència.

3. Àmbit d'aplicació

El Protocol defineix clarament a **qui, on, quan i sobre què** s'aplica.

3.1. Àmbit subjectiu d'aplicació

Aquest Protocol aplica a:

- **Personal propi de Coòpolis**, sigui quina sigui la seva relació contractual (laboral, pràctiques, autònoms/es).
- **Membres de les entitats sòcies** de Coòpolis, en el marc de les activitats de Coòpolis.
- **Membres d'entitats que prestin serveis o activitats**, siguin o no sòcies.
- **Espais de governança i gestió** creats per Coòpolis (com comissions, assemblees i coordinadores).
- **Persones externes** que, per motius professionals, interactuïn amb Coòpolis (proveïdors/es, col·laboradors/es, persones candidates, becàries).
- **Persones usuàries dels serveis** de Coòpolis, quan la situació es produeixi en el context de serveis directament organitzats per l'Associació.

Quan un cas impliqui membres de Coòpolis i membres d'altres entitats allotjades al Bloc4BCN o col·laboradores, **es farà una comunicació recíproca** entre les parts i l'entitat de la persona denunciada serà responsable de començar el procediment disciplinari, sense perjudici que Coòpolis apliqui mesures de protecció i reparació per a la víctima.

3.2. Àmbit territorial d'aplicació

Inclou **qualsevol espai físic** de Coòpolis (especialment el Bloc4BCN, on es fa la majoria de l'activitat, sales, zones comunes, zones exteriors, espais de treball) i **espais virtuals** (correus electrònics, grups de missatgeria, videoconferències).

També s'aplica a activitats socials, formacions, viatges o esdeveniments organitzats per Coòpolis i a les comunicacions derivades.

3.3. Àmbit temporal d'aplicació

El Protocol s'aplica sempre que la situació es produeixi mentre hi hagi vincle societari, laboral o de prestació de serveis amb Coòpolis.

Excepció: Si en el moment de tenir coneixement dels fets cap de les parts ja no té vincle, però la situació va passar en el marc de Coòpolis, s'adoptaran mesures de reparació i no-revictimització igualment.

Les actuacions disciplinàries es regiran pels terminis previstos a les lleis i convenis laborals. **Les mesures restauratives no prescriuen** i es poden aplicar en qualsevol moment.

3.4. Àmbit objectiu d'aplicació

Aquest Protocol regula **conductes de discriminació i violència** definides al Marc conceptual (apartat 4).

Es destaca que:

- La intencionalitat de la persona agressora és irrellevant: només cal que la conducta es produeixi.
- La conducta es considerarà discriminatòria encara que la víctima **no ho manifesti expressament**.

4. Marc conceptual

El Protocol recull un **enfocament ampli i interseccional** per entendre les discriminacions i violències com un conjunt de pràctiques que vulneren drets i perpetuen desigualtats estructurals. Aquest marc conceptual diferencia:

- **Discriminacions:** conductes que atempten contra la igualtat de tracte i oportunitats, per raó de gènere, orientació sexual, origen, ètnia, religió o altres característiques.
- **Violències masclistes:** formes específiques de violència per motiu de gènere, orientació o identitat sexual.
- **Violències LGTBQIA+fòbiques i racistes:** agressions, tractes degradants i discriminacions dirigides contra persones per motius d'orientació, identitat, expressió de gènere o racialització.

4.1. Discriminacions

El Protocol recull diversos tipus de discriminació, inspirats en la Llei 15/2022 i altres normatives:

a) Discriminació directa

Tracte desfavorable explícit per raó de sexe, orientació, identitat, racialització, origen o religió.

Exemple: “Expulsar d’un espai una parella del mateix sexe per mostrar afecte”.

b) Discriminació indirecta

Pràctiques aparentment neutres que generen desavantatge per a determinats col·lectius.

Exemple: “Convocar reunions a horaris que impossibiliten la conciliació, afectant més a qui té infants a càrrec”.

c) Discriminació per associació

Quan una persona és discriminada per la seva relació amb algú d'un grup minoritzat.

Exemple: "Criticar una persona per tenir amistats LGTBQA+".

d) Discriminació per error

Quan s'atribueix erròniament una condició i es produeix discriminació per aquesta suposició.

Exemple: "Tractar de manera hostil una persona heterosexual assumint que és homosexual".

e) Discriminació múltiple

Quan conflueixen diverses causes de discriminació (gènere, raça, classe social...).

Exemple: "Una dona migrada amb diversitat funcional pateix discriminació per diversos eixos alhora".

f) Ordre de discriminar

Quan s'ordena explícitament a terceres persones discriminar algú.

g) Represàlia discriminatòria

Quan una persona rep conseqüències negatives per haver denunciat una situació de discriminació o haver donat suport a la víctima.

h) Victimització secundària (revictimització)

Quan les institucions o entorns generen un dany afegit a la persona víctima a través de processos inadequats.

4.2. Violència masclista

S'entén com tota agressió o acte de poder basat en el gènere, que té com a resultat la vulneració de drets, la intimidació o el dany físic, psicològic o simbòlic.

Inclou diverses formes:

Assetjament sexual

Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic de naturalesa sexual no desitjat.

Assetjament per raó de gènere, orientació o identitat

Conductes que menyscaben la dignitat per motius de gènere o expressió.

Violència en l'àmbit de relacions sexoafectives

Inclou violències exercides en l'àmbit íntim i de parella.

Violències digitals

Amenaces, difusió no consentida d'imatges, assetjament per canals digitals.

4.3. Violències LGTBIQA+fòbiques

Són aquelles que tenen com a objectiu una persona o grup pel fet de ser, aparentar o identificar-se com a LGTBIQA+. Es poden manifestar de forma directa, indirecta, verbal, física o simbòlica.

4.4. Violència racista

Entesa com a qualsevol acte que humiliï, degradi o discrimini una persona per raó de color de pell, origen, ètnia, religió o característiques associades. Inclou:

- Violència interpersonal i institucional.
- Violència simbòlica i cultural.
- Vulneració de drets en entorns laborals, socials i comunitaris.

4.5. Concepte de violència estructural

El Protocol subratlla que aquestes violències no són casos aïllats, sinó que formen part de l'**estructura social cisheteropatriarcal i colonial**, que sosté jerarquies i privilegis.

Les violències i agressions no són actes individuals desconnectats, sinó que tenen el seu origen en bases estructurals i culturals que legitimen la desigualtat.

5. Drets i obligacions

El Protocol defineix clarament els **drets i obligacions de totes les parts implicades** per garantir una aplicació efectiva i segura.

5.1. Obligacions del personal amb responsabilitat jeràrquica

Les persones amb funcions directives, de coordinació o lideratge tenen obligació de:

- Promoure entorns segurs i lliures de violències.
- Vetllar pel respecte als drets fonamentals.
- Informar de l'existència i contingut del Protocol a les persones que supervisen.
- Activar el procediment quan tinguin coneixement d'una situació.
- Aplicar mesures de protecció i prevenció immediates.
- Cooperar amb la Comissió d'Abordatge i les persones de referència.

5.2. Drets i obligacions del personal, entitats i persones que col·laboren amb Coòpolis

Totes les persones que desenvolupin activitats dins de l'àmbit de Coòpolis tenen:

Drets:

- A ser tractades amb dignitat i respecte.
- A ser informades de l'existència del Protocol.
- A accedir als canals de comunicació i denúncia.
- A obtenir acompanyament i protecció davant situacions de violència.
- A participar en processos de reparació.

Obligacions:

- Conèixer el contingut del Protocol.
- Respectar els drets de les altres persones.
- Cooperar amb els processos d'investigació i reparació.
- Mantenir la confidencialitat sobre la informació coneguda.

5.3. Competències de la representació de les persones treballadores

En cas d'existir representació sindical o comitès d'empresa, aquestes figures tenen dret a:

- Rebre informació sobre el Protocol.
- Ser informades de l'existència de denúncies (respectant la confidencialitat).
- Participar en l'elaboració i revisió del Protocol.
- Ser consultades en l'aplicació de mesures disciplinàries o preventives quan correspongui.

6. Òrgans i figures amb responsabilitats al Protocol

El desplegament i la correcta aplicació d'aquest Protocol requereixen la implicació de **diversos òrgans i figures** amb funcions específiques:

6.1. Assemblea de l'Associació Coòpolis

És l'òrgan col·legiat que té la responsabilitat de:

- Aprovar el Protocol i les seves actualitzacions.
- Fer seguiment periòdic de l'eficàcia de les mesures.
- Garantir els recursos necessaris per a la seva aplicació.
- Vetllar perquè totes les entitats i persones vinculades coneguin l'existència del Protocol.

6.2. Coordinació col·legiada

Té la funció de coordinar la implementació i la difusió del Protocol. Entre les seves competències destaquen:

- Nomenar les persones de referència.
- Convocar la Comissió d'Abordatge quan es rebí una denúncia.
- Vetllar per l'aplicació de les mesures de protecció, prevenció i reparació.

6.3. Persones de referència

Són designades com a **primer punt de contacte** per rebre consultes, denúncies i peticions d'acompanyament. Les seves funcions són:

- Informar la persona afectada sobre drets i procediments.
- Acompanyar en el procés de valoració i derivació a la Comissió.

- Mantenir la confidencialitat en tot moment.
- Proposar mesures de protecció immediates si cal.

Les dades de contacte i identitat de les persones de referència estaran sempre a disposició de les persones vinculades a Coòpolis.

6.4. Comissió d'Abordatge, Valoració i Reparació (CAVR)

És l'òrgan encarregat de:

- Valorar les denúncies i instruir el procediment.
- Recollir informació i elaborar l'informe de conclusions.
- Proposar mesures cautelars, reparadores i disciplinàries.
- Garantir la protecció de totes les parts.

La Comissió s'ha de constituir amb membres formats en matèria de violències masclistes i discriminacions, i respectar els principis d'imparcialitat i confidencialitat.

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:

- 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).

6.5. Incompatibilitats, abstenció i recusació

Per garantir la imparcialitat:

- Les persones que tinguin un **conflicte d'interès** amb les parts implicades han d'abstenir-se de participar.
- Qualsevol persona implicada pot sol·licitar la **recusació** d'un membre per falta d'imparcialitat.

7. Mesures preventives i de detecció

El Protocol estableix que la millor manera d'abordar la violència i la discriminació és **prevenir-les activament**. Per això preveu:

7.1. Mesures de difusió i sensibilització

Coòpolis i les entitats membres es comprometen a:

- **Difondre el Protocol** a tot el personal, persones sòcies, col·laboradores i usuàries.
- Publicar-lo als canals de comunicació interns i externs.
- Fer arribar informació clara sobre els canals de denúncia i les persones de referència.
- Incorporar formacions obligatòries sobre:
 - Violències masclistes i LGTBIQA+fòbiques.
 - Racisme estructural i institucional.
 - Prevenció i detecció de conductes discriminatòries.
 - Justícia restaurativa i perspectiva interseccional.
- Vetllar perquè la comunicació institucional sigui inclusiva i no discriminatòria.

7.2. Mesures de detecció

Per identificar possibles situacions, s'aplicaran:

- Mecanismes d'observació activa dels entorns laborals i d'activitat.
- Canals de comunicació segurs i accessibles per recollir denúncies.
- Procediments clars per a la recepció i valoració inicial de casos.

- Revisió periòdica de les pràctiques i relacions internes per identificar possibles desigualtats o situacions de risc.

8. Principis rectors del procés d'abordatge

L'abordatge d'una situació de discriminació o violència s'ha de fer **amb garanties, respecte i cura**. Aquests són els **principis rectors** que guiaran tot el procediment:

8.1. Prevenció

Prioritzar mesures preventives que evitin la producció de violències i discriminacions.

8.2. Interseccionalitat

Reconèixer la diversitat i els múltiples eixos de discriminació que poden confluïr (gènere, raça, origen, orientació sexual, discapacitat...).

8.3. Respecte i protecció

Tractar totes les persones implicades amb respecte, protegint la seva dignitat i drets.

8.4. Protecció de la intimitat i confidencialitat

Garantir que tota la informació es tracti amb la màxima discreció.

La confidencialitat és un dret de les persones afectades i un deure de totes les parts participants.

8.5. Dret a la informació

La persona que activa el Protocol té dret a conèixer:

- L'estat del procediment.
- Les mesures que s'adoptaran.
- Les possibles vies de recurs.

8.6. Suport de persones de confiança

La persona afectada pot designar una persona de suport que l'acompanyi en tot el procés.

8.7. Diligència i celeritat

El procediment s'ha de tramitar amb **rapidesa i cura**, evitant dilacions innecessàries.

8.8. Voluntarietat

La víctima decideix lliurement si vol activar el Protocol i participar en els processos restauratius.

8.9. Tracte just i principi de contradicció

Es garantirà:

- El dret de la persona denunciada a conèixer els fets i aportar al·legacions.
- El tracte just i respectuós cap a totes les parts.

8.10. Garantia d'indemnitat

Cap persona podrà rebre represàlies per haver denunciat una situació de violència o discriminació.

8.11. Col·laboració

Totes les parts tenen el deure de cooperar per aclarir els fets i aplicar mesures.

8.12. Reparació integral i garantia de no repetició

S'han d'adoptar mesures que permetin:

- Restablir els drets vulnerats.

- Reparar el dany produït.
- Evitar que la situació es repeteixi.

8.13. Legalitat i proporcionalitat

Les mesures disciplinàries i reparadores s'aplicaran d'acord amb els marcs legals i seran proporcionades als fets acreditats.

9. Procediment de denúncia i actuació

El Protocol estableix un **procediment clar i estructurat** que permet atendre qualsevol situació de violència o discriminació amb garanties. Aquest procediment s'activa quan una persona comunica o denuncia un fet, ja sigui formalment o informal.

9.1. Comunicació o denúncia

La situació pot comunicar-se per dues vies:

a) Comunicació interna

- Es pot adreçar a les **persones de referència**.
- També es pot presentar a la Comissió d'Abordatge, Valoració i Reparació (CAVR).
- Pot ser escrita o verbal.
- Es pot fer de manera personal o acompanyada d'una persona de confiança.

b) Comunicació externa

Si la persona afectada prefereix, pot adreçar-se a:

- Serveis públics d'atenció a les violències.
- Entitats especialitzades.
- Inspecció de Treball o òrgans judicials.
- Altres canals externs que consideri adients.

En tot cas, Coòpolis mantindrà un paper actiu en la protecció i reparació de la persona afectada, independentment de si opta per vies externes.

9.2. Recepció de la denúncia, atenció i assessorament inicial

Quan es rep una denúncia:

- La persona de referència informa sobre:
 - Els drets i opcions de la persona afectada.
 - El procediment establert i les fases que seguirà.
 - Les mesures de protecció immediata.
- Es recull la informació bàsica:
 - Identificació de la persona denunciant (si ho desitja).
 - Descripció dels fets i dates aproximades.
 - Identificació de la persona presumptament agressora (si es coneix).

Es lliura el **document de consentiment informat** per iniciar el procediment de valoració.

9.3. Fase de valoració

Un cop recollida la denúncia, la CAVR:

- Analitza si els fets són objecte d'aquest Protocol.
- Decideix si inicia una **instrucció contradictòria**.
- Informa la persona denunciada sobre els fets, els seus drets i la possibilitat d'al·legar.

Durant aquesta fase:

- Es recullen proves i testimonis.
- Es garanteix la confidencialitat i el respecte per les parts.
- S'informa la persona denunciant de l'estat del procés.

9.4. Eines per a una atenció diligent i empoderadora

La Comissió i les persones de referència vetllaran perquè:

- La víctima pugui ser acompanyada per una persona de confiança.
- Les entrevistes es facin en entorns segurs i respectuosos.
- Es minimitzi el risc de revictimització.
- Es respectin els ritmes i voluntat de la persona afectada.

9.5. Informe de conclusions

La Comissió redacta un **informe motivat** que inclou:

- Relació dels fets i proves recollides.
- Valoració de si constitueixen discriminació o violència segons el Protocol.
- Proposta de mesures de reparació i/o sancionadores.
- Proposta de mesures de no-repetició.

Aquest informe es comunica a la persona denunciant i a la persona denunciada, respectant la confidencialitat.

9.6. Aplicació de mesures

En funció de les conclusions, es poden adoptar:

a) Mesures 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.

b) Mesures de recuperació i reparació integral

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. També contemplen l'entorn o col·lectiu.

c) 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.

10. Resolució i seguiment

Un cop emès l'informe i aplicades les mesures, el Protocol regula com es tanca i es fa seguiment del cas.

10.1. Resolució sense denúncia interna

Quan la persona afectada **no desitja presentar una denúncia formal**, però es detecten indicis clars d'una situació greu, Coòpolis:

- Pot aplicar mesures de protecció i reparació.
- En cas d'una persona membre de l'entitat, pot demanar a l'entitat quines mesures està prenent.
- Pot activar mesures preventives per evitar la repetició de la conducta.
- Sempre respectarà la voluntat de la persona afectada en relació amb la denúncia formal, llevat de situacions excepcionals de risc greu i imminent.

10.2. Resolució amb denúncia interna

Quan s'ha instruït el procediment:

- L'informe de conclusions es comunica formalment a les parts implicades.
- S'informa a les persones afectades de les mesures adoptades a les persones afectades i dels canals de recurs i revisió.
- Les mesures disciplinàries, si escau, es tramiten d'acord amb la normativa laboral i els reglaments interns.

10.3. Seguiment

La Comissió d'Abordatge, Valoració i Reparació és responsable de:

- Fer **seguiment periòdic** de les mesures aplicades.
- Comprovar la seva eficàcia i garantir la **no-repetició**.

- Valorar si cal adoptar mesures complementàries.

La persona afectada té dret a sol·licitar informació sobre el seguiment i a rebre suport continuat.

11. Gestió documental i registre

Per garantir la traçabilitat i la confidencialitat:

- S'arxiven tots els documents en **expedients reservats**.
- Només tenen accés les persones autoritzades.
- Els expedients es custodien durant el temps previst a la normativa vigent.
- Passat aquest període, es destrueixen de manera segura.

12. Annexos simplificats i models

El Protocol original conté **annexos amb models i documents de suport**. En aquest resum, es recullen els més rellevants de manera simplificada perquè les entitats els puguin consultar ràpidament:

12.1. Annex 1: Persones de referència i membres de la CAVR

Inclou:

- Noms i dades de contacte de les persones de referència.
- Membres designats de la Comissió.
- Compromís de formació específica i imparcialitat.

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

Conté:

- Dades bàsiques (persona afectada, persona denunciada, descripció dels fets).
- Consentiment per iniciar el procediment.

12.3. Annex 3: Compromís de confidencialitat

Signat per:

- Membres de la Comissió.
- Persones de referència.
- Testimonis participants.

12.4. Annex 4: Model d'informe de valoració

Inclou:

- Fets acreditats.
- Valoració jurídica i disciplinària.
- Proposta de mesures.

Annex 5: Xarxa pública d'atenció a les violències

Recull els principals serveis i recursos públics i comunitaris:

- Telèfons d'atenció 24h.
- Oficines d'Igualtat.
- Serveis d'acompanyament psicològic.
- Entitats especialitzades en violències masclistes, LGTBIQA+fòbiques i racistes.

12.5. Annex 6: Justícia restaurativa

El Protocol inclou un apartat que defineix la **justícia restaurativa** com:

“Un conjunt de pràctiques orientades a reparar el dany causat, fomentar la responsabilitat de la persona agressora i restablir, si és possible, les relacions, sempre des del respecte i la voluntarietat de la víctima.”

Exemples:

- Reconeixement del dany.
- Mesures de reparació simbòlica.
- Compromís de no-repetició.

13. Tancament del Protocol

Aquest Protocol és vigent per un període de **4 anys** des de la seva aprovació per l'Assemblea i s'ha de revisar abans del seu venciment.

El compromís de Coòpolis i de totes les entitats adherides és que aquest document:

- No sigui només una formalitat, sinó **una eina viva** que generi entorns segurs.
- S'apliqui amb responsabilitat, cura i respecte.
- Es difongui a totes les persones que desenvolupin activitats a Coòpolis.