

Protocol per a l'abordatge de
violències masclistes
del Comitè Primer de
Desembre

comitè 1D

Coordinació del treball:
Comitè Primer de Desembre

Autoria:
Associació Creación Positiva

Any 2024

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

El Comitè 1r de Desembre – Plataforma Unitària d'ONG Sida de Catalunya és una organització no governamental constituïda l'any 1998 com a plataforma d'ONG que treballa per donar resposta al VIH/sida al territori autonòmic de Catalunya, erradicar l'estigma i la discriminació de les persones que viuen amb VIH/sida i incidir en les polítiques autonòmiques i estatals per a promoure els canvis socials, legals i administratius que contribueixin a millorar les condicions de vida de les persones amb VIH/sida i a garantir els drets sexuals i reproductius.

Des del Comitè 1r de Desembre treballem per la promoció de la salut des d'una perspectiva feminista i interseccional i promocionant el dret d'accés a la informació i el dret a decidir de les persones ateses. Totes les activitats, projectes i estratègies promogudes pel Comitè 1r de Desembre tenen com a eix bàsic i fonamental aquesta perspectiva feminista i interseccional, partint sempre des de la pròpia composició i metodologia de treball en el sí de les nostres entitats i del Comitè, tant com en la composició de la Junta directiva, de les diferents comissions i grups de treball i del mateix equip tècnic.

El feminisme, la igualtat i la sororitat són valors intrínsecs del Comitè 1r de Desembre i de les entitats que el conformen i ho són també a l'hora de dur a terme les nostres activitats, implementar les nostres estratègies i en la nostra tasca diària de formació i sensibilització al conjunt de la societat, compromesa en l'erradicació de les desigualtats en aquest àmbit i, coneixedores que, la planificació d'actuacions des d'aquesta perspectiva feminista i interseccional, més enllà de l'objectiu de buscar acabar amb aquestes desigualtats, incrementa l'eficàcia de les intervencions i millora la qualitat de vida de les usuàries a les que ens adrecem.

En consonància amb aquests compromisos, des del Comitè 1r de Desembre presentem aquest Protocol d'abordatge integral de violències masclistes. Resultat d'un procés conjunt i compartit de reflexió, formació i capacitació que vam iniciar l'any 2021 de la mà de la Lafede, i que s'ha elaborat a partir d'un ampli procés participatiu amb totes les nostres Entitats i aprovat definitivament aquest mateix any 2024 en la nostra Assemblea General.

El resultat d'aquest treball feminista en el sí del Comitè 1r de Desembre i de totes les Entitats que el conformen, aquest Protocol, no és tan sols, doncs, un mer document d'intencions, sinó l'oportunitat de dur a terme un llarg procés conjunt de reflexió interna que ens ha permès detectar necessitats, debilitats i millores a incorporar en la nostra praxis i, sobretot, un compromís públic i explícit contra les violències masclistes i una eina imprescindible per a prevenir-les, detectar-les, abordar-les i reparar-les.

ÍNDIX

1. INTRODUCCIÓ	4
2. FINALITAT I OBJECTIUS	6
3. MARC CONCEPTUAL I MODEL DE COMPRENSIÓ	8
3.1. Principis orientadors	11
4. MARC NORMATIU	13
4.1. Drets i obligacions	14
5. ÀMBIT D'APLICACIÓ	17
6. ACTUACIONS	19
7. PROCEDIMENTS D'ABORDATGE DE CASOS	22
7.1. Òrgans de coordinació	22
7.2. Circuits d'intervenció	25
8. COMUNICACIÓ	33
9. GLOSSARI	34
ANNEXOS	37

1. INTRODUCCIÓ

El Comitè 1r de desembre¹ és una ONG constituïda l'any 1998 que **treballa per**:

- Donar resposta al VIH/sida al territori autonòmic de Catalunya.
- Erradicar l'estigma i la discriminació de les persones que viuen amb VIH/sida.
- Incidir en les polítiques autonòmiques i estatals per promoure els canvis socials, legals i administratius que contribueixin a millorar les condicions de vida de les persones amb VIH/sida i a garantir els drets sexuals i reproductius.

El C1D està conformat per 19 entitats que treballen de manera conjunta, a través de grups de treball², i entre les seves **tasques** es troben:

- o La incidència política.
- o La generació d'informació i opinió pública a Catalunya i a l'Estat espanyol.
- o El desenvolupament de recursos d'incidència política a través de la societat civil organitzada, els mitjans de comunicació i les xarxes socials.
- o L'oferiment de serveis de les entitats membre.
- o La formació continuada i el suport a les entitats membre.
- o La presència i participació en l'àmbit europeu i internacional.
- o La generació i desenvolupament de sinergies amb plataformes que treballen en l'àmbit de la defensa i garantia dels drets humans.
- o La relació i diàleg permanent amb les administracions públiques, fent de pont entre aquestes i les entitats membre.

El C1D és una de les ONG que formen part de lafede.cat, plataforma que va elaborar el seu Protocol per a l'abordatge de les violències sexuals a les organitzacions l'any 2018.

Una de les tasques d'aquest protocol és promoure l'adopció de **compromisos** per part de les entitats que conformen lafede.cat per elaborar un **protocol propi** en l'àmbit de l'abordatge de les violències masclistes.

És per això que el C1D ha signat i ha assumit aquest compromís i ha elaborat el seu **Protocol per a l'abordatge de violències masclistes del Comitè Primer de Desembre**.

Però aquesta no és l'única raó per la qual el C1D decideix elaborar aquesta nova eina. El C1D és una plataforma d'entitats que treballen per a les persones, per garantir els seus drets i millorar les seves vides i, per tant, aquestes són sensibles a les **desigualtats socials i altres problemàtiques**, com ara les violències masclistes, que afecten o poden afectar les persones que conformen el C1D, les seves entitats i les persones usuàries d'aquestes.

Per això, i adoptant una **responsabilitat social** conseqüent, el C1D determina que un objectiu estratègic prioritari és la creació conjunta d'aquest protocol,

¹ A partir d'ara C1D.

² Reial Decret, Sensibilització Comunitària, Promoció de la Salut Sexual, Seguiment de les Polítiques Públiques.

per tal de donar **respostes coordinades i unitàries** a qualsevol mena de situacions de violències masclistes que puguin tenir lloc en l'àmbit físic, virtual i relacional de la seva entitat.

Aquest procés va començar amb la constitució d'un **Grup Motor**, que ha liderat la planificació, posada i marxa i desenvolupament d'aquest procés, amb l'acompanyament de l'Associació Creación Positiva.

Les fases d'elaboració del protocol han estat:

- Creació del Grup Motor.
- Capacitació del Grup Motor.
- Diagnosi participada a través de qüestionari i entrevistes, on han participat la majoria de les entitats membre del C1D³.
- Elaboració conjunta de continguts amb el Grup Motor i amb la participació d'entitats membre del C1D en la sessió plenària del 13 de març de 2024.
- Revisió i validació del protocol.
- Formació per a totes les entitats membre del C1D.

³ Els resultats de la diagnosi es poden consultar en l'[Annex 1](#).

2. FINALITAT I OBJECTIUS

Finalitat

El present Protocol d'abordatge integral de violències masclistes del Comitè 1r de Desembre té com a finalitat esdevenir una eina efectiva per poder donar resposta a les violències estructurals del sistema patriarcal que inclouen les violències masclistes.

El C1D, tal com s'ha exposat a la Introducció del present document, és una plataforma d'entitats que treballen per a les persones, per garantir els seus drets i millorar les seves vides i, per tant, aquestes són sensibles a les **desigualtats socials estructurals**, com ara les violències masclistes, i altres problemàtiques que afecten o poden afectar les persones que conformen el C1D, les seves entitats i/o les persones usuàries d'aquestes.

Per això, i adoptant una **responsabilitat social** conseqüent, el C1D determina que un objectiu estratègic prioritari és la creació conjunta d'aquest protocol, per tal de donar **respostes coordinades i unitàries** a qualsevol mena de situacions de violències masclistes que puguin tenir lloc en l'àmbit físic, virtual i relacional de la seva entitat. Aquestes respostes hauran de ser integrals i desenvolupar una lògica d'intervenció continuada, que inclogui accions des de la prevenció a la reparació, posant sempre al centre a la persona.

Objectius generals

- Garantir una resposta institucional ferma davant qualsevol manifestació de violències masclistes en el C1D.
- Implementar una cultura organitzativa de tolerància zero davant qualsevol manifestació de violències masclistes en el C1D.
- Desenvolupar una mirada feminista interseccional en tota l'organització, que contribueixi a la comprensió i l'abordatge integral de les violències masclistes de manera unitària.
- Establir un procediment amb pautes clares i adequades de prevenció i reparació integral de les violències masclistes.

Objectius específics

- Assumir la responsabilitat organitzacional deguda davant les situacions de violències masclistes que puguin tenir lloc al C1D.
- Transversalitzar la perspectiva feminista interseccional en totes les actuacions que es duguin a terme.
- Aconseguir que els espais físics i relacionals del C1D estiguin lliures de violències masclistes.
- Posar el focus en la prevenció activa de les violències masclistes.

- Evidenciar totes les manifestacions de les violències masclistes, especialment aquelles que són més difícilment detectables.
- Sensibilitzar tothom que forma part del C1D sobre la problemàtica de la qual tracta el protocol.
- Implicar persones i entitats que pertany al C1D en el desenvolupament del protocol.
- Oferir mecanismes de resposta adaptats a les necessitats i demandes de les persones que puguin patir situacions de violències masclistes en el C1D.
- Elaborar procediments que respectin en tot moment la protecció i tractament de dades personals de les persones implicades en situacions de violències masclistes.
- Generar espais de cura i autocura per a les persones implicades activament en el desenvolupament del protocol.
- Facilitar l'adaptació del protocol en les entitats membre del C1D que no en tinguin.
- Registrar i analitzar dades que visibilitzin la realitat del C1D quant als procediments duts a terme.
- Avaluar i fer seguiment de totes les actuacions del protocol desenvolupades.

3. MARC CONCEPTUAL I MODEL DE COMPRESIÓ

La base teòrica que actua com a fonament en la comprensió i en l'abordatge integral de les violències masclistes del present protocol atén dues premisses bàsiques, que són la **perspectiva de drets** i la **perspectiva feminista interseccional**. Aquests aspectes possibiliten intervenir davant les violències masclistes comprenent quines són les seves arrels patriarcals i posant les víctimes i supervivents al centre -amb les seves necessitats i demandes específiques- per tal de garantir els seus drets.

Les violències masclistes posseeixen un caràcter **estructural** dins del **sistema patriarcal**, això vol dir que no són violències fortuïtes, aïllades i individuals, sinó que afecten o poden afectar totes les dones i les persones que qüestionin o trenquin els mandats i rols de gènere -normatius i binaris- establerts pel sistema patriarcal, actuant com a **mecanismes de dominació i sanció**.

Aquestes violències actuen en clau de privilegi i opressió, és a dir, el sistema atorga i legitima **privilegis** a uns grups de persones, i això possibilita l'**opressió** i la vulneració de drets d'altres grups, generant un escenari que dificulta la igualtat de gènere i la plena garantia dels drets fonamentals de tothom.

L'any 1989 Kimberle Crenshaw teoritza sobre el concepte d'**interseccionalitat**, que explicita i detalla la interacció entre el gènere i altres categories o eixos socials (com ara la raça, la classe social, la procedència, la preferència sexual, etc.) que influeixen en el posicionament social de les persones i les ubica en situacions d'opressió o privilegi (en graus diferenciats).

L'encreuament de diferents eixos pot generar **discriminacions múltiples**, que cal comprendre adientment per tal d'abordar-les de manera unitària, ja que aquesta intersecció defineix l'experiència diferenciada de discriminació, opressió o violència viscuda per la persona afectada i pot generar **situacions generadores de més vulnerabilitat** i agreujar l'impacte de les violències masclistes.

Formes, àmbits i discriminacions

En el present protocol la referència a les violències masclistes amplia la seva mirada i comprensió més enllà de la violència exercida cap a les **dones** pel fet de ser dones i inclou també totes aquelles **manifestacions masclistes** cap a persones pertanyents als col·lectius **LGTBIQ+** i persones que trenquen amb l'heteronorma del sistema, ja que s'entén que les arrels de discriminació i opressió cap a totes elles parteixen dels mateixos **supòsits patriarcals**.

A continuació, s'assenyalen les diferents formes i àmbits de les violències masclistes que apunta la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista i les discriminacions que explicita la Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Les definicions ampliadades es poden consultar a l'[Annex 2](#).

FORMES de les violències masclistes, segons la Llei 17/2020

- | |
|---|
| a) Violència física. |
| b) Violència psicològica. |
| c) Violència sexual. |
| d) Violència obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius. |
| e) Violència econòmica. |
| f) Violència digital. |
| g) Violència de segon ordre. |
| h) Violència vicària. |

ÀMBITS de les violències masclistes, segons la Llei 17/2020

- | |
|------------------------------------|
| 1. Parella. |
| 2. Familiar. |
| 3. Laboral. |
| 4. Social o comunitari. |
| 5. Xarxes de comunicació digital. |
| 6. Institucional. |
| 7. Vida política i esfera pública. |
| 8. Educatiu. |
| 9. Formes anàlogues. |

DISCRIMINACIONS segons la Llei 11/2014

- | |
|--|
| 1. Discriminació directa. |
| 2. Discriminació indirecta. |
| 3. Discriminació per associació. |
| 4. Discriminació per error. |
| 5. Discriminació múltiple. |
| 6. Ordre de discriminar. |
| 7. Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere. |

8. Represàlia discriminatòria.
9. Victimització secundària.

Model de comprensió

Amb l'objectiu de **posar les víctimes i supervivents de violències masclistes al centre** és necessari intervenir des d'una mirada que possibiliti el respecte i la garantia dels seus drets. És per això que aquest protocol adopta com a **model de comprensió i abordatge integral** de les violències masclistes el paradigma del *contínuum*⁴, que trenca amb les lògiques reactives i assistencialistes d'antics models d'intervenció i desplega una sèrie de premisses -tant en la comprensió com en l'abordatge- que possibiliten una intervenció proactiva, interdisciplinària i inclusiva.

Els canvis i avantatges que introdueix aquest paradigma són:

- L'**ampliació de la comprensió** de les violències masclistes més enllà de l'àmbit de la parella i exparella, incloses les diversitats de sexe/gènere.
- L'adopció de la **perspectiva feminista interseccional** com a base de conceptualització i comprensió teòrica i pràctica dels processos d'intervenció.
- L'explicació de les violències masclistes com a situacions **estructurals** basades en les discriminacions i opressions del sistema patriarcal.
- La **interrelació i retroalimentació** de les formes de violències masclistes, que poden tenir lloc en el mateix àmbit o en diferents àmbits de la vida.
- Augment de l'**atenció a les diversitats**.
- Evitació de la **revictimització**.
- El trencament amb les lògiques jurídiques que fan una tipificació i una jerarquia basada en la intensitat i gravetat del delictes -situació viscuda de violències masclistes-. El nou model posa el focus en les **afectacions i l'impacte** que aquestes situacions comporten per a la víctima i supervivent i per a la seva vida, tenint en compte l'anàlisi interseccional. D'aquesta manera, es facilita una **intervenció específica** segons les demandes, necessitats personals i circumstàncies de vida de la víctima i supervivent de violències masclistes.
- Augment de la importància de les actuacions de **prevenció** com a instrument de protecció -individualment i col·lectivament- i de **reparació**, com a procés transformador, amb mesures d'enfrontament i compensació del dany i impacte.

⁴ Kelly, L. (1988) / Radford, J. i Russell, D. (1992).

3.1. Principis orientadors⁵

Els principis orientadors són els **fonaments essencials** que actuen com a **directrius bàsiques** en cadascuna de les intervencions que assenyalen el protocol. Aquests principis són:














- Compromís i implicació en la lluita davant les violències masclistes per part de totes les persones que conformen el C1D i les seves entitats membres, començant pels càrrecs directius i presidències.
- Garantia de respecte de la pluralitat d'identitats de gènere i preferències afectives i sexuals.
- Garantia d'igualtat de tracte.
- Acció preventiva davant les violències masclistes.
- Actuació immediata, amb respostes ràpides i contundents davant qualsevol mena de situació de violències masclistes.
- Sensibilització i formació sobre violències masclistes de les agents implicades proactivament en el protocol.
- Qualitat en les actuacions portades a terme al voltant del protocol, així com eficiència i optimització de recursos.
- Defensa i facilitació de la participació, la no-invisibilització i la representació de les dones i de les persones pertanyents als col·lectius LGTBIQ+, atenent les seves necessitats i demandes.
- Escolta de la veu de les víctimes i supervivents, per tal de posar els seus drets i la seva dignitat al centre.
- Atenció especial a la diversitat de situacions de discriminació que poden trobar les persones pertanyents als col·lectius LGTBIQ+ i les dones, tenint en compte les interaccions amb altres circumstàncies -eixos d'opressió- que puguin ser causa de més discriminació.
- Prioritat d'actuació amb la víctima i supervivent i tracte adient segons les circumstàncies.
- Confidencialitat, dret a la intimitat i protecció de la dignitat en tot el procés d'intervenció amb la víctima i supervivent.
- Coordinació adequada de les persones, grups de persones o òrgans encarregats d'actuar.

⁵ Basats en els principis orientadors del Protocol per a l'abordatge de les violències sexuals a les organitzacions, de lafede.cat, la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=889760>, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/axius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf i la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia http://treballiafersocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematics/igualtat/llei11-2014/QL100.pdf





- Treball en xarxa, vinculació i coordinació entre agents internes del CID, i també amb altres entitats i professionals externes especialitzades.
- Transparència i rendicions de comptes, amb informació periòdica del desenvolupament del protocol.
- Presa de decisions argumentada des de la perspectiva feminista interseccional i de drets.
- Garanties de reparació i de no repetició.
- Contundència davant la impunitat de les violències masclistes.
- Seguiment efectiu dels processos de desenvolupament del protocol i identificació de les possibles àrees de millora.

4. MARC NORMATIU

Normatives legals i reglaments amb vinculació directa o indirecta amb l'objecte del protocol.

Comitè per a l'eliminació de la discriminació contra la dona (CEDAW ⁶)	
	Conveni d'Istanbul (2011)
Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal	
	Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere
Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes	
	Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista
Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia	
	Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals
Llei Orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant la violència	
	Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual
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 LGTBI	
	Estatut dels treballadors (actualització 2024)
Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc	

⁶ En anglès *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (recomanació 35).

Protocol marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes (2022)	
	Model d'abordatge de les violències sexuals. Un model de país (2022)
Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya (2014)	
	Protocol d'intervenció per gestionar la diversitat per raó d'identitat de gènere a l'administració de la Generalitat de Catalunya (2024)

4.1. Drets i obligacions

Seguint les normatives vinculades amb l'abordatge de les violències masclistes i les normatives laborals⁷, els **drets** i les **responsabilitats** de totes les persones vinculades amb el CID són:

DRETS GENERALS

- Dret a espais lliures de violències masclistes.
- Dret a rebre una atenció adequada davant de situacions de violències masclistes.
- Dret a informar sobre situacions de violències masclistes.
- Dret a la igualtat de tracte no discriminatori.
- Dret a comunicar situacions de violències masclistes sense represàlies.
- Dret a mesures de reparació en casos de violències masclistes.

DRETS AFEGITS A RELACIÓ CONTRACTUAL⁸

- Dret a la reducció o reordenació del temps de treball.
- Dret a la mobilitat geogràfica.
- Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball.
- Dret a l'extinció del contracte de treball.

⁷ Que assenyalen l'obligatorietat d'evitar l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament discriminatori al lloc de treball, i d'actuar adientment davant aquesta mena de casos.

⁸ Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc.

- Justificació d'absències o faltes de puntualitat al treball.
- Acomiadament nul.

OBLIGACIONS GENERALS

- Tracte respectuós i no discriminatori.
- Col·laboració en els processos d'abordatge que calguin sense posar-ne impediments.
- Coneixement del protocol i dels seus mecanismes d'activació.
- Participació activa en les actuacions del protocol.

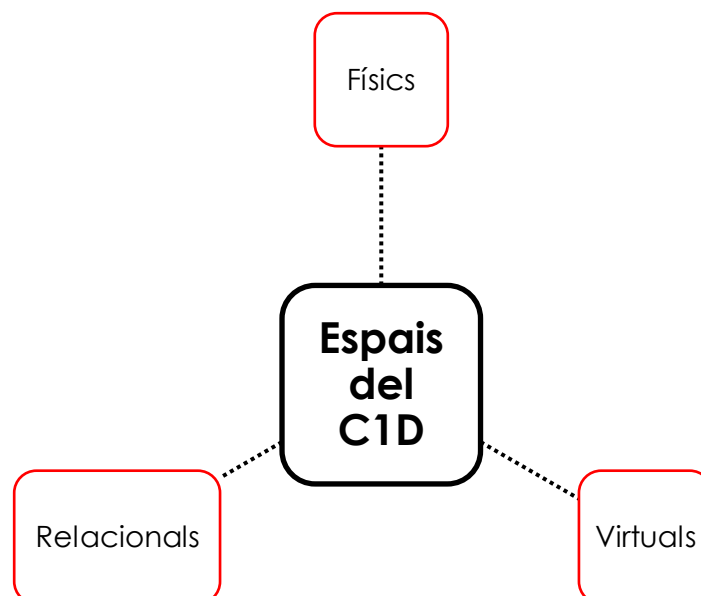
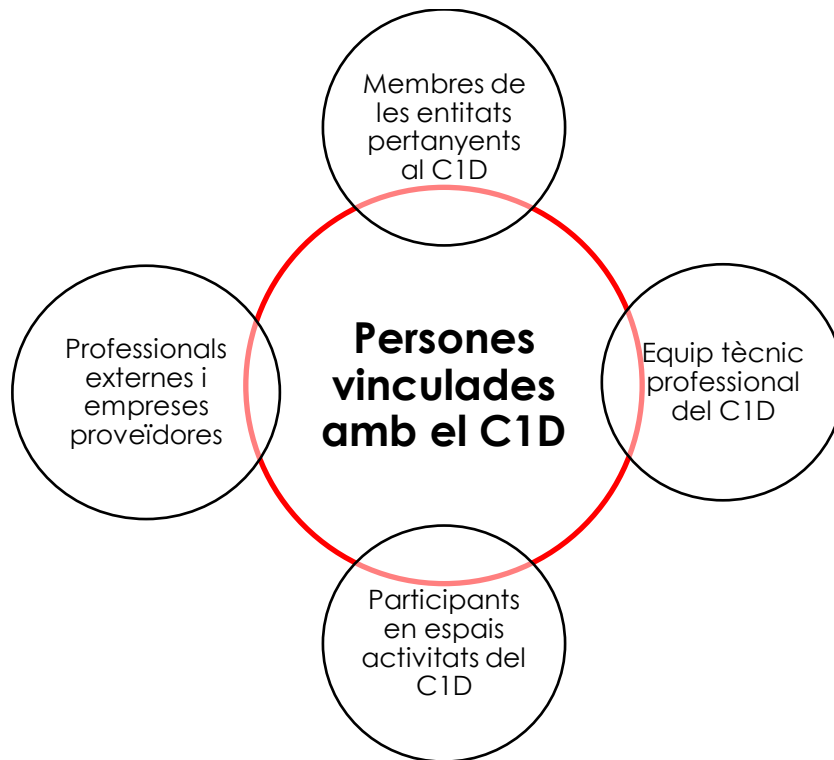
OBLIGACIONS PER A MEMBRES DELS ÒRGANS COORDINADORS DEL PROTOCOL

- Coneixement detallat del protocol i dels seus mecanismes d'activació.
- Compromís de confidencialitat en els processos de queixa o denúncia.
- Respostes acurades i adequades davant de situacions detectades o comunicades.
- Traspàs d'informació adient a la Junta Directiva.
- Iniciativa en la planificació d'accions de prevenció.
- Facilitació d'espais i moments de cura i protecció de les persones denunciants de situacions.
- Informació detallada sobre els processos d'activació, investigació i seguiment per a les persones implicades en els casos.
- Elaboració de processos de seguiment respectuosos i adequats.

OBLIGACIONS PER A MEMBRES DE LA JUNTA DIRECTIVA

- Assumpció de compromís institucional davant les violències masclistes.
- Garantia dels drets de totes les persones vinculades amb el C1D, aplicant la perspectiva feminista interseccional i atenent les diversitats.
- Generació d'espais lliures de violències masclistes.
- Aplicació de mesures de reparació individual i col·lectiva, i de mesures cautelars i disciplinàries, si cal.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ



En situacions on puguin estar involucrades **persones d'entitats membres** del C1D, existeixen dos supòsits:

1. Que l'entitat compti amb un protocol o reglament davant les violències masclistes. En aquest cas, si la situació té lloc en un espai físic, virtual o relacional del C1D, la persona assetjada o agredida podrà triar si fer ús del protocol de la seva entitat o del protocol del C1D. Si la situació té lloc fora d'un espai físic, virtual o relacional del C1D, prevaldrà el protocol intern de l'entitat de la persona assetjada o agredida.
2. Que l'entitat no compti amb cap protocol o reglament davant les violències masclistes. En aquest cas, el protocol del C1D serà l'eina de referència d'abordatge del cas.

En situacions on puguin estar involucrades **persones externes**, pertanyents a entitats de fora del C1D, s'haurà de comunicar amb l'entitat de referència per tal de conèixer si posseeixen un protocol o reglament i s'informarà del present protocol per tal de consensuar actuacions d'acompanyament i suport per a la persona assetjada o agredida i mesures cautelars o sancionadores per a l'assetjador o agressor.

6. ACTUACIONS

ACTUACIONS	COORDINACIÓ DE L'ACTUACIÓ (RESPONSABILITAT)	CALENDARI	PARAULA CLAU
Elaboració i difusió d'una declaració responsable del compromís organitzacional del C1D de rebuig davant les violències masclistes. Aquesta declaració ha d'arribar a totes les entitats i persones que en formen part i, a més, es pot fer pública a través dels mitjans de comunicació que s'estimin oportuns.	Junta directiva	Després de l'aprovació del protocol	COMPROMÍS
Presentació institucional pública del Protocol d'abordatge integral de violències masclistes del C1D (i elaboració d'una Nota de Premsa per als mitjans de comunicació).	Grup Motor protocol Junta directiva	Després de l'aprovació del protocol	COMPROMÍS PÚBLIC
Adhesió al protocol per a aquelles entitats que no en tinguin. Adhesió al protocol , d'obligat compliment, per a les noves entitats que s'integrin en el C1D. Les entitats adherides al protocol visibilitzaran (en web o altres espais) un distintiu de certificació.	Junta directiva Comissió de seguiment Assemblea general	Després de l'aprovació del protocol i cada cop que s'incorpori alguna entitat	ADHESIÓ
Adequació i actualització d'estatuts i règim intern del C1D, d'acord amb les necessitats plantejades en el protocol.	Junta directiva Comissió de seguiment Assemblea general	Després de l'aprovació del protocol	ADEQUACIÓ NORMATIVA INTERNA
Designació d'una partida pressupostària anual per a la implementació de totes les actuacions del protocol.	Junta directiva Comissió de seguiment Assemblea general	Pressupostos anuals	PRESSUPOST

<p>Creació dels òrgans coordinadors del protocol (comissions, subcomissions, grups...), designació de participants en aquests i funcions.</p>	Grup Motor protocol	Després de l'aprovació del protocol	COMISSIONS
<p>Elaboració i difusió de materials informatius específics i de sensibilització al voltant de les violències masclistes per a totes les entitats que conformin el C1D.</p>	Comissió de seguiment	2024/2025	MATERIALS SENSIBILITZACIÓ
<p>Disseny i difusió de campanyes de prevenció de les violències masclistes que tinguin impacte a escala interna del C1D i també a escala externa, en la societat.</p>	Comissió de seguiment	2024/2025	PREVENCIÓ
<p>Planificació i execució d'un pla de formació continuada per a les persones i entitats que formen part del C1D. Algunes de les temàtiques incloses en aquest pla poden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comprensió de les violències masclistes des de la perspectiva de drets i la perspectiva feminista interseccional. - actualització dels marcs normatius vinculats a les violències masclistes. - detecció de situacions de violències més difícilment identificables. - posada en pràctica del protocol del C1D. 	Comissió de seguiment	Anual	FORMACIÓ

<p>Desenvolupament detallat dels procediments d'abordatge de les violències masclistes, que incorporin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - circuits clars d'actuació. - òrgans responsables de l'execució d'accions i el seu funcionament. - mitjans de comunicació de situacions de violències masclistes. - metodologia d'acompanyament i intervenció. - tractament i protecció de dades personals. - mesures aplicables. - recursos de suport, supervisió de casos i espai de cura per a les persones pertanyents a les comissions que conformen el protocol. 	<p>Grup Motor protocol Comissió de casos</p>	<p>Després de l'aprovació del protocol</p>	<p>PROCEDIMENT</p>
<p>Sistematització del procés d'avaluació i seguiment del protocol, que inclogui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - registre de les actuacions desenvolupades al voltant del protocol. - calendari de dates de retorn de la informació. - informe de rendició de comptes per presentar en assemblea general. 	<p>Comissió de seguiment</p>	<p>Després de l'aprovació del protocol</p>	<p>AVALUACIÓ CONTINUADA</p>
<p>Condemna pública i ferma del CID sobre qualsevol situació de violències masclistes amb la qual pugui tenir vinculació.</p>	<p>Junta directiva</p>	<p>Cada cop que tingui lloc una situació</p>	<p>CONDEMNAT RESPONSABILITAT</p>

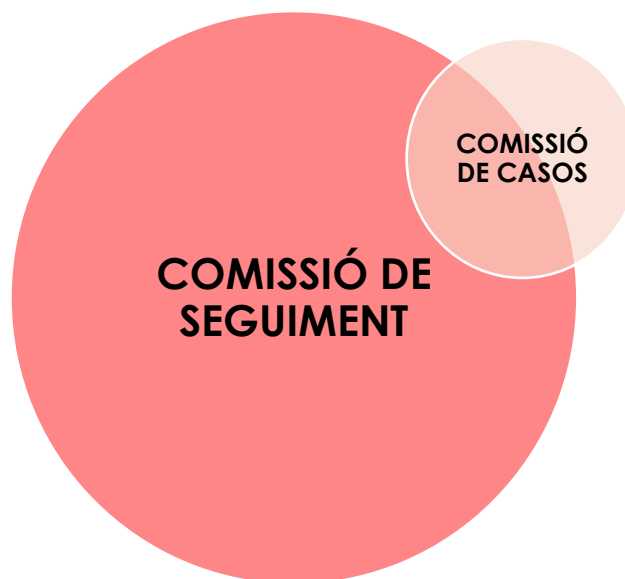
7. PROCEDIMENTS D'ABORDATGE DE CASOS

Els següents procediments d'abordatge assenyalen els mitjans i les tècniques adients per tal de desenvolupar una intervenció vinculada amb el model de comprensió del protocol.

La premissa principal d'aquestes intervencions és **posar les persones al centre**, tenint en compte les seves necessitats i demandes específiques en cadascuna de les fases del mateix procediment.

7.1. Òrgans de coordinació

Els òrgans de coordinació del protocol són els mecanismes encarregats de vetllar pel bon funcionament del protocol, i posseeixen diferents tipus de tasques.



COMISSIÓ DE SEGUIMENT

És el principal **òrgan consultiu i de coordinació** del protocol i s'encarrega del **seguiment i avaluació** general de totes les actuacions assenyalades en el protocol i desenvolupades.

Composició⁹:

- 1 persona de la Junta directiva.
- 1 persona responsable de prevenció de riscos i salut laboral.
- 1 persona de l'equip tècnic del C1D.
- 3 persones d'entitats membre del C1D.

⁹ En el cas de comptar amb representació dels i les treballadores, aquesta també ha de formar part de la Comissió de seguiment.

Reunions:

La Comissió de seguiment s'ha de reunir dos cops a l'any de manera ordinària i, de manera extraordinària, els cops que calguin, mitjançant petició raonada de les persones que en formen part.

Renovació:

La Comissió de Seguiment renovarà la meitat de la seva composició cada dos anys.

Tasques:

- Coordinació de la dinàmica interna de la comissió.
- Elaboració de la metodologia d'avaluació.
- Seguiment i avaluació general de la posada en marxa i desenvolupament del protocol.
- Recollida i anàlisi de dades i resultats de les actuacions que assenyalen el protocol.
- Revisió de dinàmiques i tasques dels òrgans de coordinació del protocol.
- Solució de possibles obstacles o conflictes en el desenvolupament del protocol.
- Adequació i actualització del protocol davant de noves demandes, necessitats o canvis legislatius.
- Informació i difusió de resultats. Rendició de comptes.
- Rebuda i derivació de queixes.

Alguns exemples d'**indicadors d'avaluació** que es poden fer servir:

Qualitatius

Grau de coneixement general del protocol
Grau d'execució de les accions desplegades en el protocol
Grau de participació en les actuacions que proposa el protocol
Percepció en matèria de seguretat de violències masclistes al C1D
Percepció de l'acompanyament i assessorament rebut
Tipologia de les accions desenvolupades
Grau de satisfacció de les persones vinculades al C1D quant al desplegament del protocol

Quantitatius

Nombre d'actuacions preventives desenvolupades
Nombre i temàtica d'actuacions formatives dutes a terme
Nombre de participants en accions de sensibilització, prevenció i formació
Nombre de queixes i denúncies rebudes
Nombre de queixes i denúncies ateses
Nombre de processos tancats (sense evidència o per desestimació)
Nombre de mesures de reparació facilitades
Nombre de mesures cautelars o disciplinàries imposades

La Comissió de seguiment ha d'elaborar un **informe anual** i presentar-ho a l'Assemblea del C1D.

S'encarrega de desenvolupar les intervencions necessàries per **abordar els casos** detectats o comunicats a través del protocol.

Composició:

3 persones pertanyents a la Comissió de seguiment.

Possibilitat d'afegir altres persones com a figures de referència, segons els casos.

Reunions:

Cada cop que es notifiqui una queixa o una denúncia.

Cada cop que sigui necessari coordinar actuacions d'un cas o que es trobin indicis de situacions de violències masclistes.

Renovació:

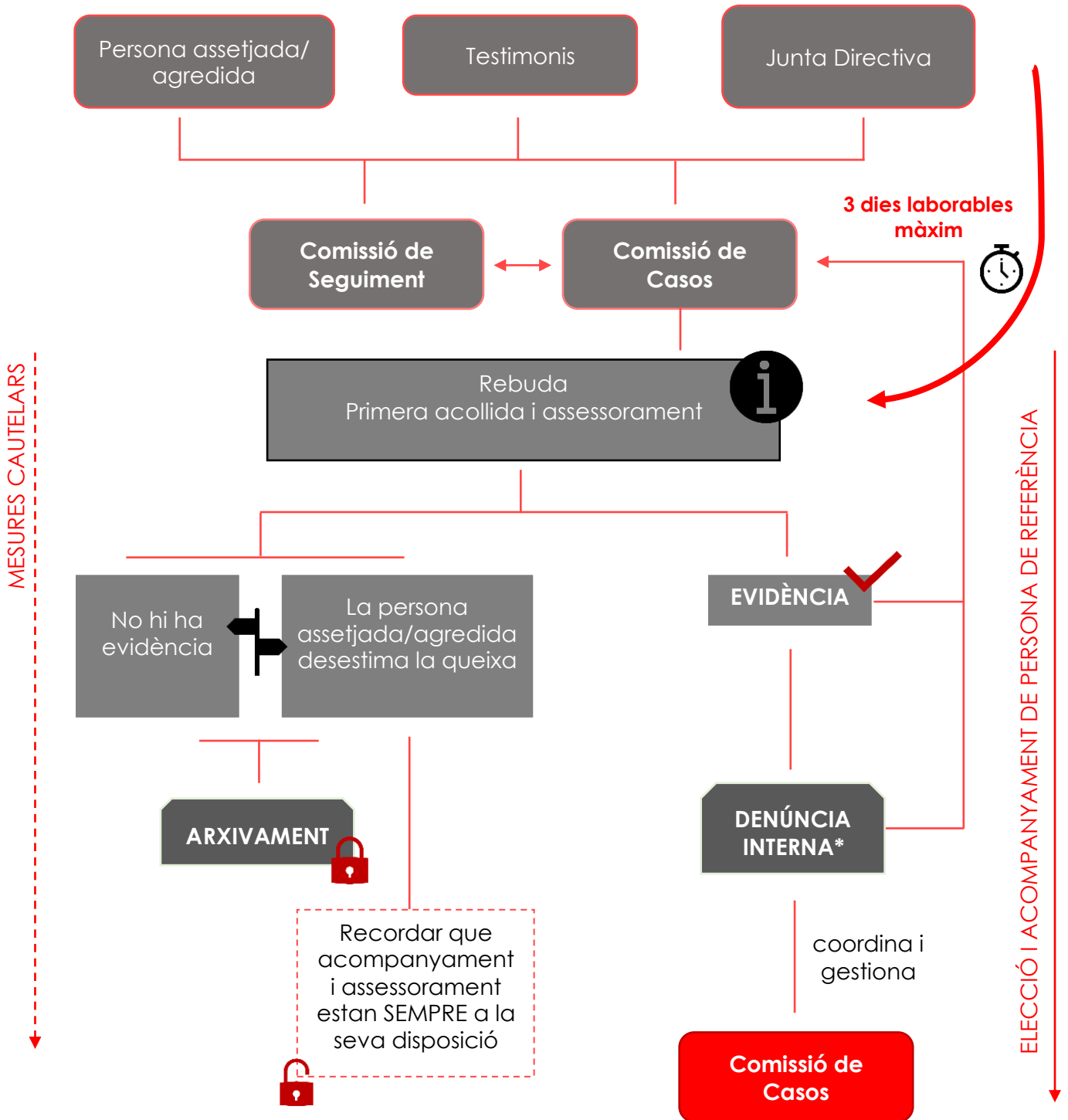
La Comissió de casos renovarà dos terços de la seva composició cada dos anys.

Tasques:

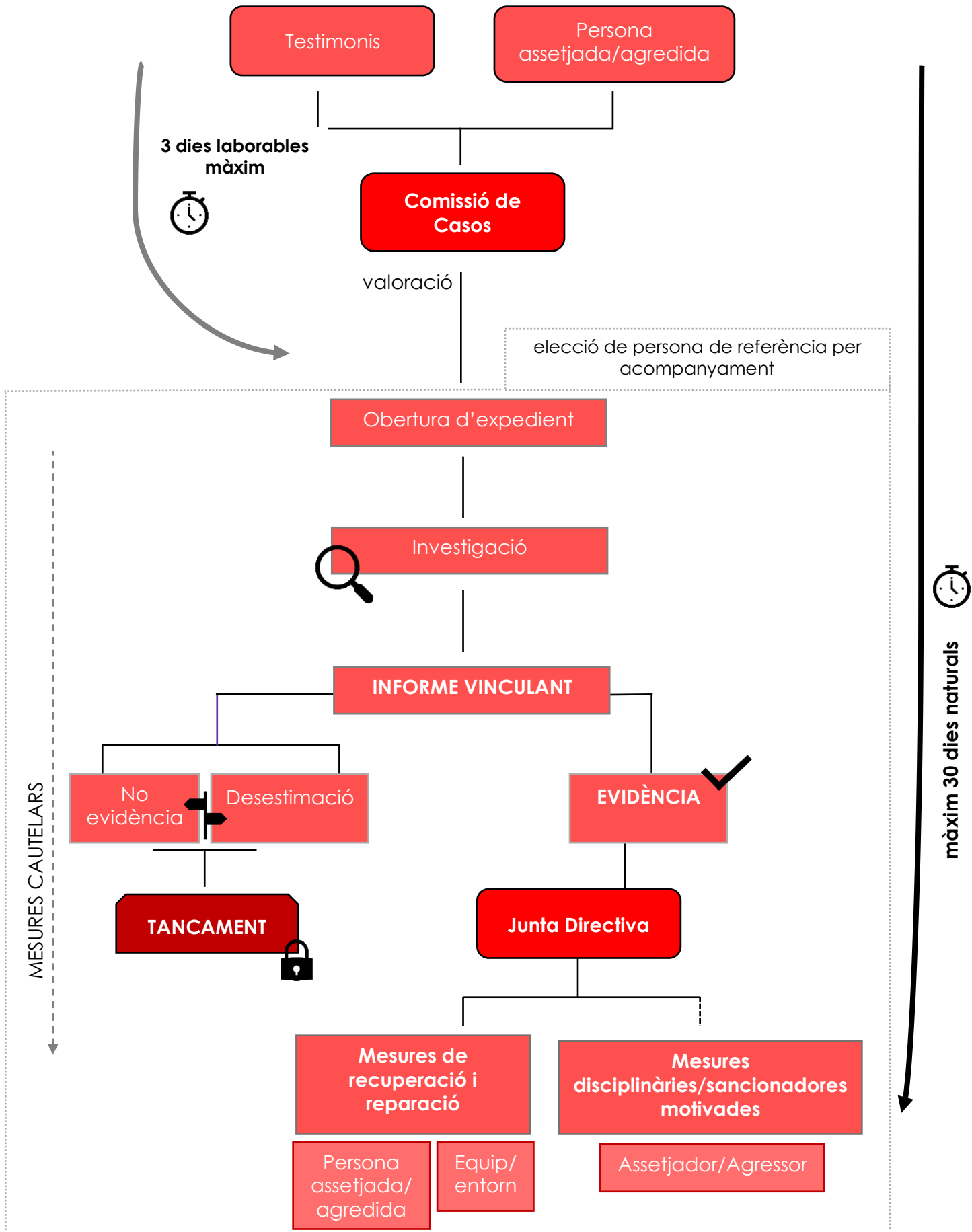
- Coordinació de la dinàmica interna de la comissió.
- Rebuda i tramitació de queixes i denúncies internes.
- Obertura d'expedients de casos.
- Desenvolupament dels processos d'investigació.
- Elaboració de l'informe vinculant.
- Proposta de mesures de reparació individual i col·lectiva i de mesures cautelars i disciplinàries, si cal.
- Coordinació amb la Comissió de seguiment.

7.2. Circuits d'intervenció

Queixa davant una situació de violències masclistes



Denúncia interna davant una situació de violències masclistes



PROCEDIMENT DE COMUNICACIÓ

COMUNICACIÓ DE QUEIXA	COMUNICACIÓ DE DENÚNCIA INTERNA
Per escrit, per correu electrònic o verbal.	Per escrit o per correu electrònic mitjançant la fitxa de denúncia.
Anònima o no anònima.	Manifesta, no anònima.
Pot presentar-la qualsevol persona.	Pot presentar-la la persona que pateix la situació o testimonis ¹⁰ .
Es presenta a la Comissió de Seguiment o a la Comissió de Casos.	Es presenta a la Comissió de Casos.
La persona de referència del cas ha de ser membre de la Comissió de Casos.	La persona de referència del cas pot ser membre de la Comissió de Casos o no. Si és externa, ha de ser anomenada per la mateixa comissió amb la participació de la persona denunciant.
La queixa pot passar a denúncia interna.	La denúncia interna pot passar a denúncia externa.
Termini de tres dies laborables, de forma habitual, per donar resposta i primera acollida o assessorament.	Termini de tres dies laborables, de forma habitual, per donar resposta i oferir primera acollida o assessorament. Termini màxim de trenta dies naturals per arxivar la denúncia o per executar les mesures incloses en l'informe vinculant.

Comunicació de **queixa**:

- Comunicació escrita, per correu electrònic o verbal.
- Anònima o no.
- L'objectiu és informar i rebre acompanyament i assessoria sobre una situació vinculada a violències masclistes dins del CID.
- La queixa pot transformar-se en denúncia interna.
- La queixa pot ser comunicada per: la persona assetjada o agredida, testimonis de la situació o Junta Directiva.
- La queixa es comunica a la Comissió de casos o a la Comissió de seguiment.

¹⁰ Quan la persona que pateix la situació no sigui la persona que comunica la denúncia, s'haurà d'informar aquesta per activar protocol i procés d'investigació. Si està d'acord, s'engegarà el procés habitual i si no està d'acord, la denúncia serà arxivada.

- Una persona membre de la Comissió de casos, designada com a referent del cas, s'encarrega d'informar dels drets i dels procediments, assessorar sobre els mecanismes del protocol i les opcions de la persona implicada i acompanyar aquesta persona. A més, també ha d'informar puntualment i detalladament a la resta de membres de la comissió.
- Si no es troben evidències dels fets o la persona que ha interposat la queixa no vol continuar amb el procés, aquest és arxivat. En aquest cas, sempre s'ha de recordar la persona que la Comissió de casos continua present per demanar assessoria o informació.
- Si es troben evidències dels fets, la queixa esdevé denúncia interna i la Comissió de casos s'encarregarà d'acompanyar, coordinar i gestionar tot el procediment.

Comunicació de **denúncia interna**:

- Comunicació escrita mitjançant fitxa de comunicació, físicament o a través correu electrònic.
- Rebut de queixa que esdevé denúncia interna.
- Mai no podrà ser anònima.
- L'objectiu de la denúncia interna és activar de manera formal els circuits d'intervenció del protocol i rebre el suport i acompanyament dels òrgans competents.
- La denúncia interna pot esdevenir denúncia externa.
- La denúncia interna pot ser comunicada per la persona assetjada o agredida o per testimonis de la situació. Si la comunicació arriba a través de testimoni, s'informarà la persona assetjada o agredida per valorar si vol activar el procés d'investigació. Si diu que sí, se'n seguirà el procés habitual. Si diu que no, s'arxivarà la denúncia.
- La denúncia interna es comunica a la Comissió de casos.
- La persona de referència, designada per la comissió, s'encarrega del cas i engega els procediments pertinents del protocol. A més, informa puntualment i detalladament del cas a la resta de membres de la Comissió de casos. La persona assetjada o agredida ha de participar en l'elecció de la figura de referència. La persona de referència ha de tenir formació específica en violències masclistes i conèixer les premisses i els procediments d'actuació del protocol.
- Totes les propostes de la persona de referència han de ser motivades per la persona denunciant i han de ser aprovades per la Comissió de casos.
- Si la persona assetjada o agredida ho demana, es valorarà l'adopció de mesures cautelars al llarg del procés.

PROCEDIMENT D'INVESTIGACIÓ

La Comissió de casos és l'òrgan encarregat dels procediments d'investigació de denúncies internes, que comporten:

- Lectura, revisió i anàlisi de la denúncia i de la documentació que l'acompanyi, si n'hi ha (proves com ara gravacions, missatges de mòbil, relats de testimonis...).
- Entrevista amb la persona assetjada o agredida i facilitació d'informació detallada sobre el procés.
- Entrevistes a possibles testimonis.
- Entrevista a la persona denunciada. Segons el principi processal de la *inversió de la càrrega de la prova*, és aquesta persona la que ha de demostrar l'absència de responsabilitat en els fets denunciats. Aquesta persona ha d'estar informada puntualment del procés d'investigació, se l'ha d'entregar una còpia de la denúncia i comunicar l'evolució del procediment i mesures cautelars o sancionadores, si n'hi ha, sempre respectant la confidencialitat de la persona denunciant.
- Anàlisi i avaluació del cas amb la informació recollida en totes les entrevistes i proves.

- o Elaboració de l'informe vinculant, que és el document que assenyala l'evidència o no del fet denunciat i que ha d'incloure: resum del cas i del procediment d'abordatge; fets que es poden imputar; proposta de mesures de reparació adreçades a la persona assetjada o agredida; proposta de mesures de reparació adreçades a persones en el context del cas; mesures cautelars i proposta de mesures sancionadores adreçades a la persona denunciada.

TANCAMENT DE CASOS

L'informe vinculant pot proposar dues opcions:

- L'arxivament del cas si no es troben evidències dels fets o si la persona denunciant desestima la denúncia^{11 12}.
- Proposta de mesures de reparació individuals o collectives i mesures sancionadores, que haurà d'executar la Junta Directiva del CID.

ELEMENTS A TENIR EN COMPTE AL LLARG DE TOT EL PROCÉS D'ABORDATGE

Estàndards de qualitat en les intervencions

- Diligència deguda.
- Acció preventiva.
- Protecció física i emocional.
- Celeritat en les actuacions.
- Espais segurs i còmodes.
- Evitació de la victimització secundària.
- Credibilitat des del primer moment de la queixa o denúncia.
- Escolta activa.
- Respecte de la persona denunciant i de les seves necessitats i demandes específiques.
- Prohibició de la mediació.
- Garantia de confidencialitat de dades personals i dels processos.
- Garantia de no repetició.
- Formació adequada de les i els membres dels òrgans de coordinació del protocol i de les persones que puguin participar-hi de manera puntual, com ara les persones de referència en casos de denúncia interna.
- Conductes que s'han d'evitar: interrompre el relat, qüestionar-lo o refer-lo; verbalitzar opinions personals; judicis de valor; justificar o malmetre contra la persona denunciada; no respondre amb seguretat; preguntar per detalls innecessaris; generar alarmisme; confrontar; responsabilitzar la persona denunciant; fer promeses que no es poden complir.

Tractament, ús i custòdia de documentació

Aquesta tasca correspon a la Comissió de casos, que ha de garantir-ne la màxima confidencialitat. La informació i documentació generada en els processos d'intervenció només pot estar disponible per a les i els membres d'aquesta comissió, de manera digital en un espai d'accés restringit i, de manera física, en un lloc tancat amb clau. Si es comparteix digitalment qualsevol informació confidencial del cas, especialment dades personals, els arxius fets servir han d'estar encriptats.

Totes les i els membres dels òrgans de coordinació del protocol i persones externes referents de casos estan obligades a signar un document de compromís de confidencialitat ([Annex 3](#)).

¹¹ Tot i la desestimació, aquests casos computen estadísticament en els informes de seguiment del protocol.

¹² S'ha de retornar tota la documentació generada a la persona denunciant. Aquesta ha de signar un rebut d'aquesta documentació retornada.

Denúncia interna que esdevé denúncia externa (administrativa o penal)

En casos de denúncia externa vinculats a delictes de **violències sexuals**¹³ (assetjament sexual i agressió sexual) és **imprescindible** la denúncia de la persona perjudicada, del seu representant legal o una querrela del Ministeri Fiscal, que ha d'actuar ponderant els legítims interessos presents. Quan la víctima sigui menor d'edat, incapaç o una persona desvalguda, n'hi ha prou amb la denúncia del Ministeri Fiscal (art. 191 CP).

La Junta Directiva del C1D podrà comunicar el Ministeri fiscal o Mossos d'Esquadra les situacions que consideri oportunes.

Els processos de denúncia externa podran ser acompanyats internament, facilitant la persona denunciant el suport necessari (que, a més, inclou mesures de reparació interna i mesures cautelars i sancionadores si la persona denunciada està vinculada al C1D).

Situacions amb menors d'edat

En el cas de rebre alguna comunicació que impliqui **menors d'edat**, sempre es preservarà la seva seguretat i el seu interès superior, segons assenyalen la Llei Orgànica 8/2021, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant la violència i el Protocol marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes.

Si és necessari, es derivarà el cas a entitats especialitzades en l'acompanyament a menors d'edat en situació de violències masclistes.

MESURES DE REPARACIÓ

La reparació, com a eix clau en els processos d'abordatge integral de les violències masclistes, ha de ser considerada com un **element individual i col·lectiu** cabdal en els procediments del present protocol.

Algunes mesures restauratives poden ser les següents, ampliables segons necessitats específiques de cadascuna de les situacions i de les persones implicades en aquestes.

Àmbit personal:

- Reconeixement i condemna pública de les situacions de violències masclistes que puguin tenir lloc en el C1D.
- Credibilitat del relat de les persones que comuniquin o denunciïn situacions de violències masclistes.
- Posicionament contra la impunitat de persones sancionades.
- Acceptació de responsabilitats organitzacionals.
- Garantia de no repetició dels fets denunciats.
- Informació i, si és necessari, acompanyament a serveis especialitzats externs al C1D.
- Facilitació de recursos de suport emocional individuals i col·lectius, especialment per a les persones denunciants i per aquelles que formen part de les comissions del protocol.

Àmbit laboral:

¹³ Delicte semipúblic o semiprivat.

- Reducció de la jornada laboral o reordenació de temps de treball per fer efectiva la protecció i el dret d'acompanyament integral.
- Preferència per canviar la modalitat de treball (facilitació d'eines i recursos per teletreballar).
- Suspensió de la relació laboral, amb reserva de lloc de treball per un període de sis mesos.
- Extinció del contracte de treball amb dret a la prestació d'atur o subsidi per insuficiència de cotització.
- No es consideraran no justificades les absències al lloc de treball a conseqüència de la situació de violència. Els serveis socials d'atenció o els serveis de salut hauran d'acreditar la motivació de les absències.
- Consideració d'acomiadament nul si aquest es produeix a conseqüència de l'exercici de qualsevol dels drets esmentats anteriorment (per a casos de violència masclista en l'àmbit de la parella - Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i de l'Estatut dels Treballadors).

Totes les mesures de reparació individuals i col·lectives mai no supliran les possibles mesures cautelars o sancionadores establertes a través de l'informe vinculant.

MESURES CAUTELARS

La Comissió de casos proposa les pertinents mesures cautelars, en qualsevol moment del procés, raonades per les evidències del cas i per la persona assetjada o agredida.

Les mesures cautelars han d'adaptar-se a les normatives laborals (per a persones amb relació contractual) i als reglaments interns del C1D (per a tothom).

MESURES SANCIONADORES

La Comissió de casos, a través de l'informe vinculant, proposa les mesures sancionadores o disciplinàries, que han de romandre dins de la legalitat i han d'estar adaptades als codis i reglaments de conducta del C1D i a les normatives laborals en el cas de persones amb vinculació contractual amb el C1D.

Aquestes mesures són comunicades i executades per la Junta Directiva.

A l'espera de l'actualització d'estatuts i del Reglament de règim intern del C1D, l'actuació quant a mesures sancionadores tindrà com a base el capítol XI del [Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc](#) (per a personal amb relació contractual amb el C1D).

Per a les persones sense relació contractual amb el C1D, la base normativa vinculada a mesures cautelars i sancionadores serà la [Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació \(Títol V. Règim d'infraccions i sancions\)](#), [El codi ètic i de conducta](#) i el [Reglament de règim intern](#) de lafede.cat.

Tal com s'introdueix en l'apartat d'àmbit d'aplicació, si la persona denunciada pertany a una entitat externa o a una empresa proveïdora del C1D, s'informarà l'entitat o empresa de la situació per tal d'aplicar el seu protocol, si en té. Si no

té protocol, es valoraran les opcions sancionadores pertinents, com ara trencar les relacions de servei.

8. COMUNICACIÓ

Els processos de comunicació vinculats amb el protocol han d'estar sempre alineats amb el marc conceptual i amb el model de comprensió d'aquest. Així, cal incorporar la **perspectiva de drets** i la mirada **feminista en clau interseccional** en qualsevol mena de comunicació.

Uns dels objectius d'aquests processos comunicatius ha de ser la transmissió de discursos i missatges que trenquin amb els estereotips, prejudicis i mites de les violències masclistes i amb la impunitat dels perpetradors, i que generin imaginaris socials i narratives veritables.

Els **missatges bàsics** que cal tenir en compte:

- Les violències masclistes són vulneracions dels drets humans.
- Les violències masclistes són estructurals.
- Les causes d'aquesta mena de violències és, de forma exclusiva, el sistema heteropatriarcal.
- Les víctimes i supervivents de violències masclistes mai no són responsables de les situacions viscudes.
- Les violències masclistes són un problema social i tothom hauria d'adoptar un compromís, individual i col·lectiu, en la lluita cap a la seva erradicació.

COMUNICACIÓ INTERNA

- Presentació i difusió del protocol com a mecanisme de comprensió i abordatge integral de les violències masclistes del CID.
- Capacitació sobre el funcionament del protocol per a totes les entitats membre del CID i altres persones vinculades amb aquest.
- Facilitació d'accés i ús del protocol.
- Elaboració de discursos que facilitin un posicionament col·lectiu de rebuig davant les violències masclistes i un compromís actiu d'intervenció.
- Apropament del protocol a aquelles entitats membre del CID que no en tinguin un de propi per tal de fer-lo seu o adaptar-lo a les seves necessitats.

COMUNICACIÓ EXTERNA

- Informar públicament sobre l'elaboració i l'aprovació del protocol i la seva posada en marxa.
- Visibilitzar el compromís institucional envers les violències masclistes del CID.
- Presentar alguns aspectes claus del protocol a través de publicacions, materials de difusió, campanyes de sensibilització, etc.

COMUNICACIÓ EN ELS PROCEDIMENTS D'ABORDATGE

A l'hora de transmetre informació interna vinculada específicament amb procediments d'intervenció de casos, cal seguir un procés acurat en el tractament de la informació:

- Compromís de confidencialitat de dades personals.
- Llenguatge inclusiu, adient i acurat.
- Explicació de situació comunicada sense detalls innecessaris.
- Relació entre denunciant i denunciat.
- Situació vital i circumstàncies de les persones implicades.

9. GLOSSARI¹⁴

Abordatge integral: comprensió de les violències masclistes com a fenomen social i polític, que visibilitza totes les seves manifestacions fugint de mites i estereotips vinculats a aquestes i que desplega intervencions centrades en la garantia de drets i les necessitats de les víctimes i supervivents, promovent la seva autonomia. L'abordatge integral de les violències masclistes ha de ser multidimensional, intersectorial coordinat i en xarxa.

Afectació/impacte: consideració dels danys i conseqüències (físiques, psicològiques, socials, etc.) que afectin la vida d'una persona de manera individual i la vida del seu entorn de manera col·lectiva a causa de les violències masclistes.

Agressions per raó de gènere: Totes les agressions que tenen com a base un component de gènere, entès com a eix de desigualtat, discriminació i opressió (com ara, pel fet de ser dona o de gèneres dissidents) o per raó d'expressió de gènere.

Agressió per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere: conductes i accions violentes o intimidatòries exercides cap a les persones que pertanyen als col·lectius LGBTQ+, que tenen la seva base en el rebuig de la diversitat sexual i de gènere.

Agressions sexuals: ús de la violència física i sexual contra les dones determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per a demostrar poder i abusar-ne.

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat o la indemnitat de les dones pel fet de ser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Assetjament sexual: qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

L'assetjament sexual, en clau d'intervenció de seguretat¹⁵, es divideix en dos tipus:

L'assetjament previst al Codi Penal: delictes contra la llibertat sexual quan se sol·liciten favors de naturalesa sexual, per qui els sol·licita o per un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb això es provoca en la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant.

¹⁴ A partir de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=889760>, la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia http://treballiafersocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/lei11-2014/QL100.pdf i elaboracions pròpies.

¹⁵ Protocol de seguretat contra les violències sexuals en espais d'oci https://interior.gencat.cat/web/.content/home/030_arees_dactuacio/seguretat/violencia_masclista_i_domestica/Protocol_seguretat_violencies_sexuals/protocol/PSCVSEO-2019.pdf

L'assetjament no previst al Codi Penal: la mateixa conducta descrita anteriorment, però fora de l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, que provoqui en la víctima una situació objectivament i greument intimidatòria, hostil o humiliant, com ara masturbació en espais públics, exhibicionisme, acorralament, injúria sexual, seguiment obscè, captació d'imatges de parts íntimes del cos, etc., no volguts per la persona receptora. Totes aquestes accions es consideren constitutives d'infracció administrativa.

Consentiment sexual: voluntat expressa, emmarcada en la llibertat sexual i en la dignitat personal, que dona pas a l'exercici de pràctiques sexuals i l'avalua. La prestació del consentiment sexual s'ha de fer des de la llibertat, ha de romandre vigent durant tota la pràctica sexual i està acotada a una persona o diverses persones, a unes determinades pràctiques sexuals i a unes determinades mesures de precaució, tant davant d'un embaràs no desitjat com d'infeccions de transmissió sexual. No hi ha consentiment si l'agressor crea unes condicions o s'aprofita d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense comptar amb la voluntat de la dona.

Atenció: conjunt d'accions destinades a una persona perquè pugui superar les situacions i les conseqüències generades per la violència masclista en els àmbits personal, familiar, laboral i social, tot garantint-ne la seguretat i facilitant-li la informació necessària sobre els recursos i els procediments.

Detecció: posada en funcionament de diferents instruments teòrics i tècnics que permetin identificar i fer visible la problemàtica de la violència masclista, tant si apareix de forma esporàdica com de forma estable, i que permetin també conèixer les situacions en les quals s'ha d'intervenir, per tal d'evitar-ne el desenvolupament i la cronicitat.

Diligència deguda: obligació dels poders públics d'adoptar mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per a actuar amb l'agilitat i eficiència necessàries i assegurar-se que les autoritats, el personal, els agents, les entitats públiques i els altres actors que actuen en nom d'aquests poders públics es comportaran d'acord amb aquesta obligació, amb vista a prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar adequadament els actes de violència masclista i protegir-ne les víctimes.

Interseccionalitat: concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, que fa que impactin de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions ha de ser tinguda en compte a l'hora d'abordar la violència masclista.

LGTBfòbia: odi o aversió cap a les persones que pertanyen als col·lectius LGTBIQ+. La comprensió de la LGTBfòbia en el present protocol s'equipara a la definició de violències masclistes com a vulneració dels drets humans, en aquest cas, exercida cap a les persones que pertanyen als col·lectius LGTBIQ+.

Prevenició: 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 la ciutadania en el sentit que cap forma ni manifestació de violència no és justificable ni tolerable.

Recuperació: procés de desvictimització en els àmbits afectats, realitzat per les mateixes dones i llurs fills i filles. Aquest procés comporta un cicle vital personal i social de la dona centrat en el restabliment de tots els àmbits danyats per la situació de violència masclista viscuda.

Reparació: conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars, preses pels diversos organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista, que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garantint l'acompanyament i l'assessorament necessaris.

Sensibilització: conjunt d'accions educatives, pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions en l'imaginari social que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista.

Víctimes i supervivents: conceptes que pretenen fugir dels estereotips de només la paraula "víctima" vinculada a les violències masclistes i que, per tant, s'amplia amb "supervivents" per apoderar les persones que han patit aquesta mena de situacions i que siguin elles mateixes qui decideixen com volen identificar-se.

Victimització secundària o revictimització: maltractament addicional exercit contra les dones que es troben en situacions de violència masclista i llurs fills i filles, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitatius i qualitius de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades o negligents provinents d'altres agents implicats.

Violència masclista: violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, 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.

ANNEXOS

ANNEX 1

RESULTATS DEL PROCÉS DE DIAGNOSI

La presentació de **resultats** es divideix en eixos temàtics per tal de facilitar la seva lectura. Es presenta l'eix temàtic i la informació més significativa associada amb aquest.

Els **eixos** són:

- Perspectiva de gènere en clau feminista interseccional al C1D.
- Compromís del C1D davant les violències masclistes.
- Abordatge de les violències masclistes.
- Rols dins del protocol.

A més, després dels resultats es pot consultar un apartat de **conclusions** amb algunes idees clau vinculades a la informació recopilada i la seva anàlisi.

Perspectiva de gènere en clau feminista al C1D

Els resultats que es troben en relació amb la introducció de la perspectiva de gènere en clau feminista interseccional i a la importància percebuda que aquesta té en el C1D varia considerablement en les respostes recollides.

El 36% de les persones consultades considera que el C1D, com a plataforma, **sí que atorga importància** a la introducció de la perspectiva de gènere en clau feminista interseccional en les seves dinàmiques, discursos, accions, etc. La majoria de les respostes vinculades amb aquest percentatge es refereixen a l'elaboració de materials cap a la societat civil i a la cura en l'ús del llenguatge i missatges. Altres respostes també inclouen dinàmiques i normatives internes del C1D (com ara la conciliació de la vida laboral i personal), conformació dels grups de treball i representativitat que ostenten de les dones.

El 31% de les persones preguntades opina que aquest element **depèn molt de les entitats que conformen el C1D** i de les i els professionals que intervenen activament en els grups de treball i altres espais de participació i representativitat. Algunes entitats i professionals sí que treballen o han treballat sobre aquesta perspectiva, però no d'altres, per tant, no es percep que aquesta tasca sigui regular i s'hagi fet de manera col·lectiva com a plataforma. Aquesta situació genera dubtes sobre si existeix una **mateixa comprensió i posada en pràctica** de la perspectiva de gènere en clau feminista interseccional o caldria (re)generar un discurs i praxi compartida.

Un 21% de les persones comenta que, tot i no ser explícita, sí que existeix una intenció clara de treballar sobre aquesta perspectiva, però caldria **aterrar-la i sistematitzar-la** per tal de conformar una mirada comuna en la seva comprensió i posada en pràctica.

El 15% de les persones participants en la diagnosi comenta que **no coneixen** el grau d'introducció d'aquesta perspectiva en el C1D o que, directament, no es fa.

Compromís del C1D davant les violències masclistes

El compromís institucional de rebuig a les violències masclistes i de suport a les víctimes i supervivents és un element cabdal en iniciar un procés d'elaboració de qualsevol mena d'eina que abordi aquesta problemàtica. El posicionament polític davant aquestes situacions és una declaració d'intencions de l'organització, tant a escala externa, cap a la societat, com a escala interna, per això és un component que tothom ha de tenir clar des de l'inici i fer-lo seu al llarg del procés d'elaboració i desenvolupament del nou instrument.

Per tal de mesurar la percepció d'aquest **compromís** en el sí del C1D, s'ha realitzat una pregunta específica, que ha obtingut els següents resultats.

Un 73% de les respostes afirmen que el C1D té un **compromís prioritari i ferm** davant les violències masclistes, que es posa de manifest mitjançant diferents accions, com ara l'elaboració del present protocol i els discursos reivindicatius i d'incidència política davant d'aquesta problemàtica. La majoria de les persones que conformen aquest percentatge comenten que aquest compromís sí que s'ha fet arribar a les entitats membre per diferents vies, destacant els espais participatius i representatius i els discursos que es fan servir.

D'una banda, algunes de les respostes, tal com s'esmentava a l'eix anterior, apunten a la **influència d'algunes de les entitats** que conformen el C1D com a **referents i impulsores** d'aquest compromís, gràcies a la seva experiència i expertesa en aquest àmbit. D'altra banda, també es comenta que altres entitats, tot i no oposar resistències, no adopten aquesta mena de compromisos.

Algunes respostes aposten no només per adoptar aquest compromís cap a fora i proposa fer un treball de **reflexió intern** vinculat amb la temàtica del protocol.

Un 10% de les respostes argumenten que sí que existeix una intencionalitat de treballar davant les violències masclistes, però que **no hi ha un compromís clar** o que aquest és difícil de materialitzar, a causa de la composició heterogènia del C1D.

Un 10% **no té constància** d'aquest compromís.

Abordatge de les violències masclistes

Quan es parla d'abordatge integral de les violències masclistes es fa referència a processos continuats d'actuacions que comprenen des de la prevenció fins a la reparació. Per tal de conèixer si al C1D s'han portat a terme accions preventives d'aquesta mena de violències, s'ha fet una pregunta específica i els resultats han estat els següents.

Un 71% de persones enquestades afirmen que **no s'ha fet cap mena d'actuació preventiva** davant les violències masclistes o que no tenen coneixement d'aquestes.

Un 21% sí que identifiquen **algunes accions com a accions preventives**, com ara la creació d'un grup d'atenció i seguiment per l'acompanyament de persones

en situació de perill, una petita formació sobre violències masclistes o l'elaboració del present protocol.

Una altra de les preguntes realitzades en el procés de diagnosi vinculada amb les intervencions davant situacions de violències masclistes en el sí de l'organització qüestiona **què s'hauria de fer** si una persona és víctima o testimoni d'una situació de violència masclista i el **coneixement dels procediments** a seguir.

En general, existeixen **molts dubtes** sobre els mecanismes a seguir i sobre els òrgans o persones que podrien intervenir en aquesta mena de situacions. Les respostes han estat les següents:

Un 31% de les persones preguntades s'adreçaria a la Junta Directiva del CID.

Un 31% no sap on hauria d'adreçar-se.

Un 21% s'adreçaria a l'equip tècnic del CID.

Un 21% s'adreçaria a la seva entitat o altra entitat del CID especialista en l'abordatge d'aquestes situacions.

Un 5% s'adreçaria a la Presidència.

Entre les respostes a aquesta pregunta es troben preocupacions vinculades a temes de **confidencialitat** i possible **qüestionament**, per això algunes persones dubten sobre què farien (denunciar o no denunciar) **sense tenir un protocol** que sistematitzi els processos de comunicació o denúncia, de gestió del cas i d'acompanyament.

A la pregunta sobre el coneixement de possibles **eines o mecanismes** per abordar actualment aquesta mena de situacions, un 71% contesta que **no en coneix cap** i un 26% respon que preguntaria la Junta Directiva, entitats membre especialitzades o lafede.cat.

Rols dins del protocol

Els processos d'elaboració conjunta dels protocols tenen l'objectiu de generar sinergies internes, d'adoptar compromisos i d'assumir responsabilitats compartides, al mateix temps que possibiliten que les persones participants en aquests processos facin seu l'instrument elaborat, facilitant la seva posterior aplicabilitat.

Per tal de mesurar el **grau d'implicació** dins d'aquest nou protocol, s'ha preguntat quines persones i òrgans representatius haurien de tenir presència en aquest.

Un 35% respon que la Junta Directiva.

Un 35% respon que totes les entitats, especialment algunes persones que pertanyen a entitats especialitzades en violències masclistes.

Un 28% respon que l'equip tècnic.

Un 14% respon que els grups de treball.

Un 14% respon que qualsevol persona interessada vinculada al C1D.

Un 14% respon que s'hauria de constituir un òrgan específic com a mecanisme gestor del protocol.

Un 14% respon que no sap qui hauria de ser-hi.

Sobre el **paper** específic que haurien d'adoptar les **entitats** membre en el protocol, les respostes han estat les següents.

Un 42% assenyala que haurien de participar en tot el procés d'elaboració, posada en marxa i traspàs d'informació dins de les entitats i àmbits d'intervenció.

Un 28% assenyala que les entitats haurien d'encarregar-se del seguiment adient del protocol i de solucionar possibles barreres de forma conjunta.

Un 14% respon que totes les entitats s'haurien d'adherir al protocol i posar-lo en pràctica.

Un 14% opina que haurien de formar part dels òrgans d'intervenció que puguin establir-se al C1D.

De les entitats que han participat en el procés de diagnosi, **un 50% no posseeix cap mena d'eina** vinculada a la perspectiva de gènere i a l'abordatge de les violències masclistes. De l'altre 50%, algunes entitats **(33%) han elaborat un protocol específic sobre assetjament en l'àmbit laboral** i la resta té altres eines o persones de referència en l'acompanyament davant d'aquesta mena de situacions.

Conclusions

- Existeix un clar qüestionament sobre si els compromisos, la introducció de la perspectiva de gènere en clau feminista interseccional i el paradigma de comprensió de les violències masclistes que actualment existeixen al C1D han estat liderats com a plataforma d'entitats o han estat algunes d'aquestes entitats membre -més especialitzades en la matèria- les que han impulsat la inclusió d'aquests elements en l'organització. És important assenyalar que diverses entitats participants en la diagnosi no coneixen l'existència d'aquests elements o no els tenen clar. Tot això evidencia les **notables diferències entre entitats membre en aquesta matèria**.
- Apareixen dubtes sobre si els elements esmentats en el punt anterior són **objectius prioritaris** del C1D o es generen a causa de **factors externs**, com ara l'adhesió al protocol de lafede.cat (o l'esforç d'algunes entitats membre).
- Es troben **mancances a l'hora d'aterrar el discurs i la perspectiva de gènere en clau feminista interseccional en la pràctica**. Això pot interferir en la

percepció d'entitats i persones quant a les actuacions del CID en matèria de violències masclistes. Com assenyalen els resultats, un alt percentatge opina que no s'ha fet cap actuació en aquest àmbit, s'ha d'avaluar si és així o si no s'identifiquen les actuacions com a tals. A més, s'ha d'analitzar quins tipus d'accions s'han portat a terme i si aquestes són part de processos o són accions puntuals i desconnectades.

- Es detecten diferents **graus de motivació** quant a implicació en el protocol, des d'entitats que proposen participar en tot el procés fins a entitats que evidencien només l'adhesió com a forma d'implicació.
- Existeixen molts dubtes, en general, sobre com **actuar davant d'una situació de violències masclistes** contextualitzada en el CID. Més de la meitat de les persones consultades s'adreçarien a la Junta Directiva o no sabrien què fer. Algunes de les persones consultades es preocupen sobre la seva seguretat, la confidencialitat i sobre si l'abordatge del cas seria el correcte.
- En la majoria de respostes vinculades a la comunicació de situacions de violències masclistes i a la implicació dins del protocol es posa de manifest una **estructura jeràrquica**, essent la Junta Directiva l'òrgan que més s'assenyala com a referent.
- Més de la meitat de les entitats que han participat en la diagnosi no posseeixen o no coneixen -per tant, no han fet servir- **cap eina d'abordatge de les violències masclistes** dins del seu àmbit laboral o participatiu.

ANNEX 2

AMPLIACIÓ MARC CONCEPTUAL

Formes de les violències masclistes¹⁶

Article 4. Formes de violència masclista

1. La violència masclista es configura per una continuïtat de situacions en què interactuen cadascuna de les formes de violència masclista amb els diferents àmbits en què es produeixen.

2. La violència masclista es pot exercir de manera puntual o de manera reiterada d'alguna de les formes següents:

a) *Violència física*: comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.

b) *Violència psicològica*: comprèn tota conducta o omissió que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaçes, humiliació, vexacions, menysteniment, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat. La violència masclista també es pot dur a terme amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra l'entorn afectiu de la dona, especialment els fills i filles o altres familiars que hi convisquin o hi tinguin una relació directa, quan es dirigeixi a afligir la dona. També inclou la violència ambiental, que es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre béns i propietats de la dona, amb valor econòmic o sentimental, o sobre els animals amb els quals té un vincle d'afecte, amb la finalitat d'afligir-la o de crear un entorn intimidatori.

c) *Violència sexual*: comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona, amb independència del vincle que hi hagi entre la dona i l'agressor o agressors. Inclou l'accés corporal, la mutilació genital o el risc de patir-ne, els matrimonis forçats, el tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'amenaça sexual, l'exhibició, l'observació i la imposició de qualsevol pràctica sexual, entre altres conductes.

d) *Violència obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius*: consisteix a impedir o dificultar l'accés a una informació veraç, necessària per a la presa de decisions autònomes i informades. Pot afectar els diferents àmbits de la salut física i mental, incloent-hi la salut sexual i reproductiva, i pot impedir o dificultar a les dones prendre decisions sobre llurs pràctiques i preferències sexuals, i sobre llur reproducció i les condicions en què es duu a terme, d'acord amb els supòsits inclosos en la legislació sectorial aplicable. Inclou l'esterilització forçada, l'embaràs forçat, l'impediment d'avortament en els supòsits legalment establerts i la dificultat per a accedir als mètodes contraceptius, als mètodes de prevenció d'infeccions de transmissió sexual i del VIH, i als mètodes de reproducció assistida, i també les pràctiques ginecològiques i obstètriques que no respectin les decisions, el cos, la salut i els processos emocionals de la dona.

e) *Violència econòmica*: consisteix en la privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una dona i, si escau, de llurs fills o filles, en l'impagament reiterat i injustificat de pensions alimentàries estipulades en cas de separació o divorci, en el fet d'obstaculitzar la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella i en l'apropiació il·legítima de béns de la dona.

¹⁶ Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

f) *Violència digital: consisteix en els actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.*

g) *Violència de segon ordre: consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista.*

h) *Violència vicària: consisteix en qualsevol tipus de violència exercida contra els fills i filles amb la finalitat de provocar dany psicològic a la mare.*

3. *S'entén que les diverses formes de violència masclista són també violència contra la dona quan s'exerceixin amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra el seu entorn afectiu, especialment contra els fills i filles o altres familiars, amb la voluntat d'afligir la dona.*

Àmbits de les violències masclistes¹⁷

Article 5. Àmbits de la violència masclista

La violència masclista es pot manifestar en alguns dels àmbits següents:

Primer. Violència en l'àmbit de la parella: consisteix en la violència física, psicològica, digital, sexual o econòmica exercida contra una dona i perpetrada per l'home que n'és o n'ha estat el cònjuge o per la persona que hi té o hi ha tingut relacions similars d'afectivitat.

Segon. Violència en l'àmbit familiar: consisteix en la violència física, digital, sexual, psicològica o econòmica exercida contra les dones i els menors d'edat en el si de la família i perpetrada per membres de la mateixa família o per membres del nucli de convivència, en el marc de les relacions afectives i dels lligams de l'entorn familiar. Inclou els matrimonis forçats. No inclou la violència exercida en l'àmbit de la parella.

Tercer. Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:

a) *Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.*

b) *Assetjament sexual: consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.*

¹⁷ Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

c) *Discriminació per embaràs o maternitat*: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

Quart. *Violència en l'àmbit social o comunitari*: comprèn les manifestacions següents:

a) *Agressions sexuals*: ús de la violència física i sexual contra les dones determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per a demostrar poder i abusar-ne.

b) *Assetjament sexual*.

c) *Tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual i amb altres finalitats amb dimensió de gènere*.

d) *Mutilació genital femenina o risc de patir-ne*: inclou qualsevol procediment que impliqui o pugui implicar una eliminació total o parcial dels genitals femenins o que hi produeixi lesions, encara que consti el consentiment exprés o tàcit de la dona.

e) *Violència derivada de conflictes armats*: inclou totes les formes de violència contra les dones que es produeixen en aquestes situacions, com l'assassinat, la violació, l'esclavatge sexual, l'embaràs forçat, l'avortament forçat, l'esterilització forçada, la infecció intencionada de malalties, la tortura o els abusos sexuals.

f) *Violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones, com els avortaments selectius i les esterilitzacions forçades*.

g) *Feminicidis*: els assassinats i homicidis de dones per raó de gènere, les induccions al suïcidi i els suïcidis com a conseqüència de la pressió i violència exercida cap a la dona.

h) *Agressions per raó de gènere*.

i) *Vexacions, tractes degradants, amenaces i coaccions en l'espai públic*.

j) *Restriccions o privacions de llibertat a les dones, o d'accés a l'espai públic o als espais privats, o a activitats laborals, formatives, esportives, religioses o lúdiques, i també restriccions a l'expressió en llibertat pel que fa a llur orientació sexual o expressió i identitat de gènere, o a llur expressió estètica, política o religiosa*.

k) *Represàlies pels discursos i expressions individuals i col·lectius de les dones que reclamen el respecte de llurs drets, i també expressions i discursos públics que fomentin, promoguin o incitin directament o indirectament l'hostilitat, la discriminació o la violència envers les dones*.

Cinquè. *Violència en l'àmbit digital*: violència masclista que es produeix a les xarxes de comunicació digitals, enteses com a nova àgora d'interacció, participació i governança per mitjà de les tecnologies de la informació i la comunicació. Entre altres pràctiques, inclou el ciberassetjament, la vigilància i el seguiment, la calúmnia, els insults o les expressions discriminatòries o denigrants, les amenaces, l'accés no autoritzat als equips i comptes de xarxes socials, la vulneració de la privacitat, la manipulació de dades privades, la suplantació d'identitat, la divulgació no consentida d'informació personal o de continguts íntims, el dany als equips o canals d'expressió de les dones i dels col·lectius de dones, els discursos d'incitació a la discriminació envers les dones, el xantatge de caràcter sexual per canals digitals i la publicació d'informació personal amb la intenció que altres persones agredeixin, localitzin o assetgin una dona.

Sisè. *Violència en l'àmbit institucional*: accions i omissions de les autoritats, el personal públic i els agents de qualsevol organisme o institució pública que tinguin per finalitat retardar, obstaculitzar o impedir l'accés a les polítiques públiques i a l'exercici dels drets que reconeix aquesta llei per a assegurar una vida lliure de violència masclista, d'acord amb els supòsits inclosos en la legislació sectorial aplicable. La manca de diligència deguda, quantitativa i qualitativa, en l'abordatge de la violència masclista, si és coneguda o promoguda per les administracions o esdevé un patró de discriminació

reiterat i estructural, constitueix una manifestació de violència institucional. Aquesta violència pot provenir d'un sol acte o pràctica greu, de la reiteració d'actes o pràctiques de menor abast que generen un efecte acumulat, de l'omissió d'actuar quan es conegui l'existència d'un perill real o imminent, i de les pràctiques o omissions revictimitzadores. La violència institucional inclou la producció legislativa i la interpretació i aplicació del dret que tingui per objecte o provoqui aquest mateix resultat. La utilització de la síndrome d'alienació parental també és violència institucional.

Setè. Violència en l'àmbit de la vida política i l'esfera pública de les dones: la violència masculista que es produeix en espais de la vida pública i política, com les institucions polítiques i les administracions públiques, els partits polítics, els mitjans de comunicació o les xarxes socials. Quan aquesta forma de violència masculista ocorre en les institucions polítiques o les administracions públiques i és tolerada i no sancionada, esdevé també una forma de violència institucional.

Vuitè. Violència en l'àmbit educatiu: qualsevol tipus de violència que es produeix en l'entorn educatiu entre els membres de la comunitat educativa. Es pot produir entre iguals, de major d'edat a menor d'edat o viceversa. Inclou l'assetjament, l'abús sexual i el maltractament físic, sexual, psíquic o emocional. Entre aquestes violències n'hi ha que es produeixen per raó de gènere o d'identitat sexual.

Novè. Qualsevol altres formes anàlogues que lesionin o puguin lesionar la dignitat, la integritat o la llibertat de les dones.

Discriminacions segons la Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

a) *Discriminació directa*: situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

b) *Discriminació indirecta*: situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.

c) *Discriminació per associació*: situació en què una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI.

d) *Discriminació per error*: situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.

e) *Discriminació múltiple*: situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, transgènere o intersexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

f) *Ordre de discriminar*: qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.

g) *Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere*: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

h) *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 l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa.*

i) *Victimització secundària: maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, bisexuals, transgènere 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.*

ANNEX 3

COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT

COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT	
Nom	
Cognoms	
Comissió	

Com a membre de la Comissió _____, signo i assumeixo els següents compromisos:	
<ul style="list-style-type: none">o Col·laborar de forma activa en la comissió, assumint i desenvolupant les tasques i funcions que pertoquin i els acords consensuats.o Mantenir la confidencialitat de dades personals que puguin aparèixer en les reunions de la comissió.o Mantenir la confidencialitat de la informació generada en els processos d'abordatge de casos de violències masclistes en el CID.	
Data:	Signatura:

El tractament i protecció de dades i els compromisos de confidencialitat, a càrrec del Comitè Primer de Desembre (amb NIF 47684182F i correu de contacte sensibilitzacio@comitedesembre.org), són aplicats en virtut del que estableix el Reglament Europeu de Protecció de Dades (RGPD) - Reglament (UE) 2016/679 del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades - i la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals.

ANNEX 4

FITXA DE DENÚNCIA INTERNA¹⁸

DENÚNCIA INTERNA ¹⁹	
Nº d'expedient:	
Dades de la persona denunciada	
Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Sexe/gènere
Tel. de contacte	Adreça electrònica
Dades de la persona afectada que fa la denúncia	
Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Sexe/gènere
Tel. de contacte	Adreça electrònica
Relats dels fets ²⁰ (Concreció del motiu i adjuntar-hi documentació justificativa, si cal)	

ANNEX 5

¹⁸ Adaptada del Protocol per a l'abordatge de les violències sexuals a les organitzacions, de lafede.cat

¹⁹ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme al voltant de la tramitació de la denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent de protecció de dades de caràcter personal.

²⁰ Si falta espai cal emplenar un altre full i numerar-lo.

FITXA DE DERIVACIÓ A RECURSOS ESPECIALITZATS EXTERNS²¹

DERIVACIÓ
Nº d'expedient:
Persona derivada
Data de derivació
Organització a la qual es deriva
Motiu de la derivació
Descripció de la situació
Altres dades rellevants
Observacions

²¹ Adaptada del Protocol per a l'abordatge de les violències sexuals a les organitzacions, de lafede.cat

ANNEX 6

RECURSOS ESPECIALITZATS EXTERNS²²

RECURSOS ESPECIALITZATS EXTERNS			
DADES GENERALS			
Denominació	Àmbit d'intervenció	Adreça	Contacte i horari
ACCESIBILITAT AL SERVEI			
Procediment d'accés	Professional/s de referència	Contacte professional/s de referència	
INTERVENCIÓ EN VIOLÈNCIES			
Tipologies de violència que aborden	Intervenció que ofereixen: prevenció, atenció, formació, etc.	Atenció d'emergència (sí/no)	
ALTRES DADES			

²² Adaptada del Protocol per a l'abordatge de les violències sexuals a les organitzacions, de lafede.cat

Adhesions com Entitats membre del Comitè 1r Desembre al Protocol d'abordatge integral de violències masclistes del C1D:

 ABD Associació Benestar i Desenvolupament	 Associació Comunitària Anti Sida de Girona ACAS	 Actuavallès	 AECS Associació d'Estudiants de Ciències de la Salut	 Fundació Àmbit Prevenció
 Associació Antisida de Lleida	 ARA Associació de Serveis i Formació Socioeducativa	 Assexora'Tgn (Associació Comunitària de Salut Sexual del Camp de Tarragona)	 Creación Positiva	 ETIS Associació Equip de Treball sobre Immigració i Salut
 FAS Fundació Autònoma Solidària	 FSIC Fundació Salut i Comunitat	 Gais Positius	 GTT Grupo de Trabajo sobre Tratamientos del VIH	 JIS Joves per la Igualtat i la Solidaritat
 L'Associació Drets Sexuals i Reproductius	 Metges Del Món	 Sant Boi en Positiu TransVIH	 Sida Studi	 Asociación Stop Sida