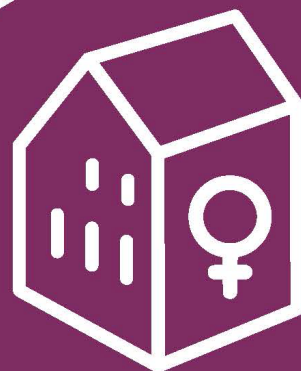




Protocol per a la prevenció i l'abordatge de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques a l'Escola de la Dona 2025-2028



Diputació
Barcelona

Àrea de Feminismes
i Igualtat

Escola
de la Dona



Índex

Presentació	1
1. Introducció	2
2. Marc legal i normatiu	3
3. Objectius i orientacions transversals.....	5
4. Àmbit d'aplicació	8
5. Marc conceptual	13
6. Rols i responsabilitats	23
7. Mesures preventives i de detecció.....	31
8. Atenció i abordatge	37
9. Procediment de comunicació o denúncia interna	41
10. Procediment d'actuació davant d'una comunicació d'una situació de violència masclista o LGBTI-fòbica en l'àmbit de l'Escola de la Dona.....	44
11. Procediment d'actuació davant d'una situació de violència masclista o LGBTI- fòbica fora de l'àmbit de l'Escola de la Dona	53
12. Aplicació de mesures	57
13. Resolució i seguiment	63
14. Gestió documental, registres i avaluació	64
15. Protecció de dades personals	65
16. Annexos.....	69

Presentació

Des de l'Àrea de Feminismes i Igualtat de la Diputació de Barcelona reafirmem el nostre compromís amb la construcció d'entorns educatius segurs, inclusivament i lliures de qualsevol forma de violència. Aquest **Protocol per a la prevenció i l'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques** s'inscriu en aquesta voluntat institucional i defineix el marc d'actuació que ha de garantir el respecte, la igualtat i la protecció dels drets de totes les persones que formen part de la comunitat educativa de l'Escola de la Dona.

L'Escola de la Dona, amb un alumnat divers en edats, procedències, trajectòries socials i professionals, és un espai de formació i de creixement personal i col·lectiu. Com a institució pública, tenim la responsabilitat de garantir que totes les persones que travessen les portes d'aquesta escola ho facin amb la seguretat i la confiança que trobaran un entorn lliure de violències, basat en el respecte, la dignitat i el compromís de tota la comunitat educativa. En aquest context, aquest protocol estableix un circuit clar de prevenció, detecció i resposta davant situacions de violència masclista o LGBTI-fòbica, tot promovent la corresponsabilitat, la cura i el bon tracte com a valors essencials de convivència.

Aquest document representa, alhora, la continuïtat d'un compromís històric de la Diputació de Barcelona amb les polítiques públiques d'igualtat, i el ferm propòsit de fer de l'Escola de la Dona un referent en la promoció de la llibertat, la dignitat i la igualtat d'oportunitats per a totes les persones.

Àrea de Feminismes i Igualtat
Diputació de Barcelona

1. Introducció

Les violències masclistes són una realitat present i complexa que es manifesta de moltes maneres diferents i no entén d'edats, orígens o condicions econòmiques i socials i són la conseqüència més directa i visible de les desigualtats de gènere que encara persisteixen en la nostra societat, i les escoles de persones adultes no són una excepció.

Sabem que moltes de les persones que formen part de la nostra comunitat educativa han viscut o estan vivint situacions de violències masclistes, i és la nostra responsabilitat com a institució garantir que tothom qui entra per les portes d'aquesta escola ho faci amb la seguretat i la confiança que trobarà un entorn lliure de violències, i un espai de respecte i dignitat.

Les administracions públiques hem de ser corresponsables adoptant totes les mesures necessàries per tal de prevenir, perseguir, condemnar, penalitzar i reparar adequadament els actes de violència masclista, especialment si tenen lloc en espais, equipaments i centres de titularitat pública.

Des de la Diputació de Barcelona tenim un compromís ferm a l'entorn d'aquesta lluita que hem fet nostra des de fa més de 25 anys.

En aquest sentit, l'Escola de la Dona té com a missió el compromís d'oferir una formació de qualitat per a les persones adultes, activant la capacitació i l'empoderament, amb les dones com a principals destinatàries, i promovent accions positives vers la igualtat de gènere. I assumeix els principis i els objectius de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides per un desenvolupament sostenible (ODS).

Concretament l'eix 3 del seu Pla Estratègic 2022-2027, parla de la necessitat de incorporar la visió de gènere i cohesió social.

El present protocol neix amb la voluntat de fer de l'Escola de la Dona un espai de llibertat i dignitat, on les persones se sentin segures i respectades, en definitiva, un lloc lliure de violències masclistes.

2. Marc legal i normatiu

En els darrers vint-i-cinc anys són diverses les normes i lleis aprovades que fan referència a la prevenció i l'actuació de situacions de violència masclista i LGBTI-fòbica, incorporant aspectes com ara la necessitat d'aplicar la mirada interseccional en l'abordatge de les violències o el principi de reparació i garantia de no repetició, propis de la justícia restaurativa.

En primer lloc, en l'àmbit estatal, cal remarcar l'aprovació de la **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere** que, tot i centrar-se exclusivament en les violències contra les dones que es donen en el marc de les relacions de la parella o ex-parella, marca una fita cabdal en el reconeixement de les violències masclistes com una qüestió d'ordre públic i social i no d'àmbit privat: "La violència de gènere no és un problema que afecti l'àmbit privat. Al contrari, es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, pel fet de ser considerades, pels seus agressors, mancades dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió."

Així mateix, la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, en el seu article 23, estableix que el sistema educatiu ha d'incloure entre els seus fins l'educació en el respecte dels drets i les llibertats fonamentals i en la igualtat de drets i oportunitats entre dones i homes. D'altra banda, pel que fa a protocols d'actuació enfront les violències a les organitzacions, aquesta llei va suposar un punt d'inflexió important en establir l'obligatorietat de mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament en l'àmbit laboral: «Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclosos les comeses en l'àmbit digital» (art. 48, modificat per la Llei Orgànica 10/2022). Val a dir que els protocols d'àmbit laboral han servit, en nombroses ocasions, com a model per al desenvolupament de protocols de prevenció i abordatge de les violències masclistes en organitzacions no laborals.

A partir d'aquestes dues lleis, són promulgades diverses normes d'abast autonòmic, com ara la **Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**. La Llei 5/2008 ha estat modificada recentment per la **Llei 17/2020, del 22 de desembre, del dret de les dones a erradicar la violència masclista** i la **Llei 10/2023, de 7 d'agost, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, la qual amplia, reforça i actualitza la Llei 5/2008, alhora que protegeix els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere. En particular, s'incorpora el tractament de qüestions com l'especificació que la violència masclista es pot causar tant per acció com per omissió. També s'introdueix la regulació de les violències digitals i la reparació com a principi rector de l'abordatge

de les violències masclistes, així com la perspectiva interseccional, aspectes que caldrà incorporar en els protocols específics de prevenció i actuació.

Pel que fa a les violències per raó d'orientació sexual, d'identitat sexual o de gènere i d'expressió de gènere, no podem oblidar la importància de l'aprovació de la **Llei catalana 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, que recull el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, obligant a les organitzacions a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI, a través de l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació.

També en l'àmbit català, cal remarcar la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, que obliga les organitzacions empresarials a establir mecanismes que permetin donar resposta a denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, així com a complir el protocol intern per a la prevenció i abordatge de l'assetjament. Aquesta obligació, ja recollida a la Llei d'igualtat 3/2007 s'ha extrapolat de manera voluntària a tot tipus d'organitzacions, no únicament laborals, inclosos equipaments i serveis públics. Així mateix, en aquesta llei, en l'article 21 sobre coeducació, es fa referència a la necessitat que les **institucions educatives adoptin mesures de prevenció de la violència masclista**; així com a la prevenció, la gestió positiva i l'abordatge de conflictes vinculats a actituds i comportaments de caràcter sexista.

La **Llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**, s'aprova amb la voluntat d'establir el marc general de regulació per a garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació incloses aquelles discriminacions per motius de sexe, orientació sexual, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

La **Llei estatal 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació**, ve a referendar la llei catalana citada al paràgraf anterior i prohibeix tota forma de discriminació, inclòs l'assetjament discriminatori. Així mateix, en aquesta norma es defineix allò que s'entén per discriminació directa i indirecta, per associació o per error, així com múltiple i interseccional.

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

3. Objectius i orientacions transversals

El present protocol té els següents objectius:

3.1 Objectius generals

- > Fer de l'Escola de la Dona, adscrita a l'Àrea de Feminismes i Igualtat de Diputació de Barcelona, un espai de seguretat, lliure de violències masclistes i LGBTI-fòbiques.

3.2 Objectius específics

1. Desenvolupar el compromís amb l'erradicació de tota manifestació violència masclista o LGBTI-fòbica, a través de la creació d'una eina específica per a la seva prevenció, detecció, abordatge i reparació.
2. Promoure un discurs de rebuig i una adequada resposta davant de qualsevol forma de discriminació i violència masclista o LGBTI-fòbica, dedicant temps i recursos per a la sensibilització i la formació contínua en aquesta matèria, així com a la revisió de dinàmiques relacionals, rols i estereotips que puguin estar presents a l'Escola de la Dona.
3. Establir perfils, degudament formats, responsables de coordinar les actuacions de prevenció, detecció, abordatge, seguiment i reparació de situacions de discriminació i violència masclista i LGBTI-fòbica a L'Escola de la Dona, tot detallant les seves funcions.
4. Prevenir i detectar possibles situacions de discriminació i violència masclista o LGBTI-fòbica en el si de l'Escola de la Dona.
5. Crear un circuit eficient i reparador d'abordatge de possibles situacions de violència masclista o LGBTI-fòbica que es puguin donar a l'Escola de la Dona, adreçant, si escau, les persones afectades a serveis especialitzats.

3.3 Orientacions transversals

El bon tracte

Tota relació entre persones s'ha de fonamentar pel respecte mutu, la dignitat i l'escolta per tal de poder prevenir situacions de malestar i conflicte, posant al centre les necessitats de les persones, la igualtat d'oportunitats, la no discriminació i la no tolerància de situacions de violència.

La perspectiva de gènere

La violència masclista i LGBTI-fòbica atempta directament contra drets fonamentals bàsics com són la llibertat, la seguretat, la salut, la intimitat, la dignitat i la integritat física i moral de les dones que la pateixen. Per tant, es fa imprescindible, comprendre i abordar el fenomen amb un enfocament sensible al gènere, ja que és una problemàtica estretament relacionada amb pràctiques discriminatòries i relacions de poder desiguals entre homes i dones i persones cisheteronormatives respecte de persones no cisheteronormatives.

La interseccionalitat

Les persones ocupen diferents posicions de privilegi o desigualtat resultat de la interacció de diversos eixos, com són l'edat i cicle de vida, la classe social, la diversitat funcional i discapacitat, l'estructura familiar, el sexe i el gènere, l'orientació sexual i la identitat de gènere, l'origen, racialització, la religió i creences, l'estat de salut, etc. que interactuen i influeixen en la vida de les persones. En la violència masclista, aquesta mirada mostra la multiplicitat d'interaccions que conflueixen en una situació i que configuren cada història com a única. Així, la interacció d'aquestes diferents posicions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar situacions de discriminació i violència masclista i LGBTI-fòbica.

La diligència deguda

L'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 (Art.3. Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista).

Així, la diligència es refereix a l'obligació de l'Escola de la Dona de prendre les mesures necessàries i raonables per prevenir danys o per garantir que es compleixin els procediments establerts i que les persones que participen de l'atenció i abordatge d'una situació de violència masclista o LGBTI-fòbica compten amb els coneixements i les competències adequats.

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

La no revictimització

Qualsevol intervenció amb una persona que ha patit o està patint violència masclista o LGBTI-fòbica ha de desenvolupar-se de manera respectuosa i valorant constantment les seves necessitats, evitant causar danys afegits. En aquest sentit, qualsevol intervenció ha de regir-se pel principi de no revictimització. Els termes utilitzats en la comunicació i la manera de formular les qüestions han de ser gestionats de forma curosa considerant els possibles efectes induïts i totes les accions que es facin han de ser amb el consentiment de la persona afectada.

Situar les necessitats al centre

Cada dona, infant o adolescent que pateix o hagi patit una situació de violència masclista experimenta i li causa un impacte específic en funció de diversos factors (característiques psicològiques pròpies, influència cultural, context de violència, durada, condicions personals específiques, etc.). Per tant, és molt probable que existeixin diferències entre la seva vivència i la d'altres persones que hagin viscut situacions similars. Per aquest motiu és imprescindible centrar i adaptar les intervencions a les necessitats particulars de cada cas, abordant-lo com a únic i analitzant amb profunditat les característiques de cada situació.

4. Àmbit d'aplicació

4.1 Àmbit subjectiu d'aplicació

Les disposicions del present Protocol s'aplicaran a totes les persones que integren la Comunitat de l'Escola de la Dona en el marc de la seva activitat: càrrecs de comandament i directius, alumnat, professorat, personal tècnic i administratiu. Aquest protocol s'aplica a l'equipament de l'Escola de la Dona en el seu conjunt i a tota persona que s'hi relaciona, és a dir, està a l'abast de tot l'equip de l'Escola, l'alumnat, així com les persones que tenen alguna relació amb l'equipament, com persones que assisteixen a activitats puntuals o persones que realitzen algun tipus de servei (manteniment, empresa proveïdora, etc.) En aquests casos caldrà tenir en compte els Protocols de prevenció i abordatge de VM o mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, de les empreses contractades per la DB perquè realitzin aquests serveis. Per tant, estarà a disposició de totes aquestes persones amb la finalitat que n'estiguin informades i en puguin fer ús, tant sigui perquè pateixen o detecten qualsevol situació de discriminació i violència masclista i LGBTI-fòbica.

En aquells casos de violència masclista (incloent assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere) que s'emmarquin única i exclusivament en l'àmbit de relacions laborals entre el personal que es trobi en situació de servei actiu en la Diputació de Barcelona, amb independència del tipus de relació jurídica i de la seva durada, s'aplicarà el *Protocol per a la prevenció, la detecció, la identificació i l'actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat i orientació sexual intern de la Diputació de Barcelona*.

Així mateix, aquest protocol tampoc s'aplicarà directament quan es produeixi un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere, que afecti a empleades i empleats públics de la Diputació de Barcelona i personal de l'Escola de la Dona, d'altra administració pública o d'una empresa externa contractada. En aquests casos s'aplicaran els **mecanismes de coordinació empresarial**, a través de comunicació recíproca sobre cada cas amb la finalitat d'arribar a un acord sobre la forma de tractar-lo.

Així, el protocol abasta:

- > **Equip de l'Escola de la Dona** (directiu, administratiu, docent i altres professionals):
 - Quan un/a membre de l'equip de l'Escola de la Dona i personal de Diputació de Barcelona pateixi violència masclista o LGBTI-fòbica de part de l'alumnat.
 - Quan un/a membre de l'equip pateixi violència masclista o LGBTI-fòbica fora de l'àmbit de l'Escola.

- Quan rebi violència masclista o LGBTI-fòbica de part d'un/a altre membre de l'equip, treballador/a de Diputació, s'aplicarà, com s'ha esmentat anteriorment, el Protocol intern per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina, de la Diputació de Barcelona.
 - Quan rebi violència masclista o LGBTI-fòbica de part d'un/a treballador/a extern/a, vinculat/da amb l'escola de la Dona mitjançant la contractació pública de determinats serveis que es prestin a l'Escola, com s'ha esmentat, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial, a través de comunicació recíproca sobre cada cas amb la finalitat d'arribar a un acord sobre la forma de tractar-lo
- > **Alumnat de l'Escola de la Dona**, qualsevol que sigui la durada i la modalitat (presencial, semipresencial, en línia) de l'acció formativa de la qual participi.
- Quan l'alumne/a pateixi violència masclista o LGBTI-fòbica de part d'altre alumnat.
 - Quan l'alumne/a pateixi violència masclista o LGBTI-fòbica de part de l'equip de l'Escola de la Dona¹ i personal de Diputació de Barcelona. En aquest cas s'aplicarà tant el Protocol de l'Escola de la Dona de cara a l'alumnat, i en cas que es determini que un empleat o empleada ha exercit aquest tipus d'assetjament es donarà trasllat a la DSRH a efectes de les mesures d'àmbit disciplinari corresponent. O bé mesures disciplinàries per part de les empreses contractades per la Diputació de Barcelona per prestar serveis a l'Escola de la Dona.
 - Quan l'alumne/a pateixi violència masclista o LGBTI-fòbica fora de l'àmbit de l'Escola.
- > **Persones que fan ús puntual dels espais de l'Escola de la Dona**, però que no formen part de l'equip ni en són alumnes, que pateixin o exerceixin violència masclista de part/sobre l'Equip de l'Escola de la Dona o el seu alumnat, en el marc de l'activitat desenvolupada a l'Escola de la Dona.
- > **Persones que es relacionen amb l'Escola de la Dona per raó de la seva feina** (personal d'empreses proveïdores, de manteniment, etc.) quan aquestes pateixin o exerceixin violència masclista o LGBTI-fòbica de part/sobre l'alumnat de l'Escola de la Dona²

¹ Sens perjudici de l'activació d'altres protocols o actuacions d'àmbit laboral, incloent accions disciplinàries adreçades al personal.

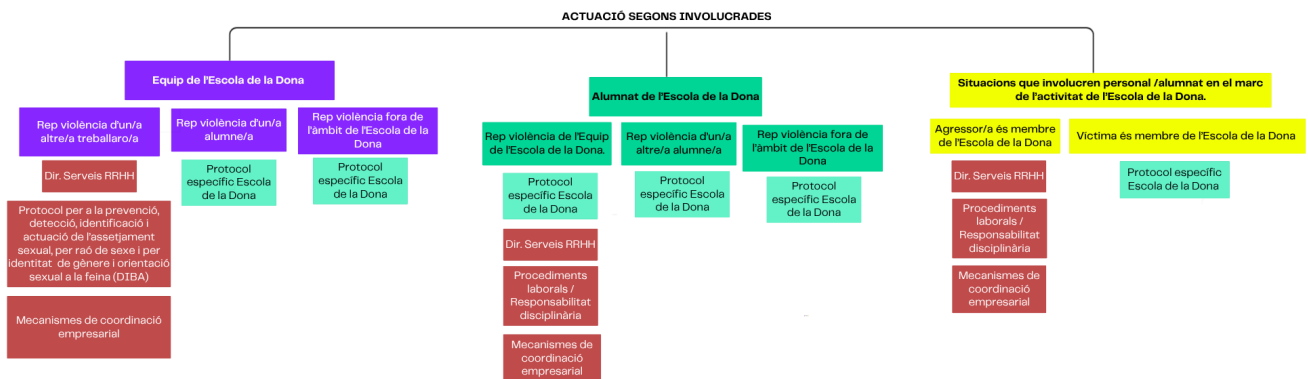
² "Quan es produeixi un cas d'assetjament que afecti a personal d'altra administració o d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació interadministratives o empresarials per tal

Sempre que sigui d'aplicació aquest protocol i que la situació afecti o involucri personal de Diputació de Barcelona, es farà una comunicació a la Direcció de RRHH al inici de la constitució de la Comissió d'investigació i al tancament, tot i remetent l'informe de conclusions, per tal que sigui aquest òrgan competent qui prengui les mesures pertinents en relació als seus empleats i empleades.

Quan es produeixi una conducta de les descrites en el present Protocol, entre membres de l'Escola de la Dona i membres d'una entitat externa, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial, a través de comunicació recíproca sobre cada cas amb la finalitat d'arribar a un acord sobre la forma de tractar-lo. L'organització a la qual pertanyi la part denunciada serà la responsable, si després d'una anàlisi de la situació es determina que hi ha indicis de violència masclista o LGBTI-fòbica, d'iniciar un procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents.

En tot cas, s'han d'aplicar aquest Protocol i les actuacions d'intervenció previstes, especialment pel que fa a la protecció, la recuperació i la reparació, quan la presumpta víctima estigui inclosa en el seu àmbit d'aplicació, encara que la part presumptament agressora no hi estigui inclosa.

Així mateix, l'Escola de la Dona desenvoluparà clàusules en la contractació de professionals o entitats proveïdores de serveis que recullin l'activació del present Protocol en cas que es doni una situació de violència masclista o LGTIB-fòbica. L'Escola de la Dona podrà rescindir la relació contractual quan aquestes clàusules no es compleixin.



Veure Annex 9.

que s'activin els protocols i/o les mesures contra l'assetjament sexual o per raó de sexe que corresponguin.”

4.2 Àmbit territorial d'aplicació

El present Protocol abasta aquelles conductes que es produeixin **dins de qualsevol espai físic** (aules, despatxos, passadissos, ascensors, escales, lavabos, sales d'actes, etc.) **o virtual** (classes en línia, grups de missatgeria instantània, llistes de correu, reunions en línia, etc.) relacionat amb la docència, la convivència i la participació a l'Escola de la Dona.

També abastarà **aquells espais físics o digitals, públics o privats, externs a l'Escola de la Dona en què es dugui a terme una activitat relacionada amb l'Escola.**

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

En tot cas, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial, a través de comunicació recíproca sobre cada cas amb la finalitat d'arribar a un acord sobre la forma de tractar-lo, coordinar-se amb les altres entitats que participin d'aquests actes i consensuar el protocol d'aplicació, prevalent el protocol o circuit d'actuació establert per a l'espai físic en què tingui lloc l'esdeveniment.

Pel que fa a les violències masclistes i LGBTI-fòbiques viscudes **en l'àmbit de les relacions fora de l'àmbit de l'Escola de la Dona**, l'Equip i l'alumnat de l'Escola podran comptar amb els **recursos de suport i atenció** recollits en el present Protocol.

4.3 Àmbit temporal d'aplicació

El protocol s'aplicarà sempre que la situació de violència masclista o LGBTI-fòbica s'hagi comès quan, com a mínim, una de les parts implicades tingui un vincle amb l'Escola de la Dona.

No obstant això, si en el moment en què es té coneixement dels fets cap de les parts no manté un vincle amb l'Escola de la Dona, però la situació es va donar en el marc de la relació amb l'Escola de la Dona, aquesta podrà adoptar un paper actiu en l'aplicació de mesures de recuperació, reparació i no revictimització envers la persona agredida.

Quant a l'aplicació de sancions, aquesta es regirà per allò que estableixi l'acord sobre condicions de treball del personal funcionari i laboral de la Diputació de Barcelona i la resta de normativa en vigor. .

En tot cas, si bé pel que fa a l'actuació disciplinària s'ha de respectar els terminis establerts en el marc normatiu vigent. Tanmateix, cal assenyalar que les actuacions restauratives no tenen establerta una prescripció una temporal i es podran adoptar en qualsevol moment, quan sigui pertinent, independentment del temps que hagi transcorregut des de la comissió dels fets.

4.4 Àmbit objectiu d'aplicació

El present protocol s'aplica a les conductes que es defineixen en el l'apartat 5 del present document, en relació al seu concepte i tipologia.

Com a criteris interpretatius de caràcter previ a l'hora d'abordar aquestes conductes, es tindrà present:

- > Que la valoració sobre la intencionalitat o no de l'agressor/a en la producció d'aquestes conductes és irrellevant en el moment de qualificar-les com a conductes de violència masclista o LGBTI-fòbiques, doncs tractant-se d'una lesió de drets fonamentals és suficient que la conducta es produeixi.
- > Que una conducta de violència masclista o LGBTI-fòbica es considerarà ofensiva, tant si es pot considerar així des de un punt de vista objectiu (en relació amb tota conducta respecte a la qual agressor/a hauria de saber que resulta ofensiva, encara que la víctima no ho manifesti) com si ho és des de un punt de vista subjectiu (en relació amb tota conducta que l'agressor/a sap que és ofensiva perquè així li ha manifestat la víctima, expressament o implícita).

5. Marc conceptual

5.1 Violències masclistes

La comprensió de les desigualtats i agressions basades en el gènere i la diversitat sexo-afectiva com a part d'un fenomen estructural és essencial per entendre les seves arrels i la seva continuïtat en la nostra societat. D'aquesta manera, per tal de poder prevenir i abordar aquestes discriminacions i violències cal aprofundir en les estructures androcèntriques i patriarcals de la nostra cultura, que segueixen reforçant els rols de poder associats. En aquest marc estructural i multifactorial, sorgeixen les desigualtats i agressions, que actuen com a instruments de dominació i control. Aquesta violació dels drets impedeix clarament que les dones i les persones LGBTI assoleixin una ciutadania plena, autònoma i lliure.

En la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones (ONU,1994) es defineix la violència contra les dones com: “qualsevol acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tingui o pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la vida privada”.

A la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, quan es fa referència a les dones s'inclouen les dones, nenes i adolescents transgènere, així mateix, recull noves formes de violència contra les dones i comprèn tots els actes de violència basats en el gènere, fent especial èmfasi a prevenir-les i combatre-les. En aquest marc, defineix la violència masclista com: “la 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”.

La violència masclista es manifesta a través d'una sèrie de situacions on s'entrellacen diverses formes de violència en diferents contextos. Aquestes manifestacions poden ocórrer de manera esporàdica o repetida, i poden coexistir diverses formes de violència al mateix temps. En general, aquesta violència tendeix a intensificar-se gradualment amb el temps, en el qual es coneix com una escalada de violència.

Així, les formes de violència masclista es classifiquen segons 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 de la següent manera:

FORMES DE VIOLÈNCIA	DEFINICIÓ
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.
Violència psicològica	Comprèn tota conducta o omisió que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, menysteniment, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.
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.
Violència obstètrica	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.
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, obstaculitzar la disposició dels recursos propis o compartits i l'apropiació il·legítima de béns de la dona.
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.
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.
Violència vicària	Consisteix en qualsevol tipus de violència exercida contra els fills i filles amb la finalitat de provocar dany psicològic a la mare. També pot ser exercida contra altres éssers estimats per la dona, incloent animals de companyia.

D'altra banda, la violència masclista es desenvolupa en diferents entorns i contextos, són els àmbits en què es manifesta:

ÀMBITS ON ES MANIFESTA	TIPUS DE MANIFESTACIONS
Àmbit de la parella	Consisteix en la violència física, psicològica, digital, sexual o econòmica exercida contra un dona i perpetrada per l'home que n'és o n'ha estat el cònjuge o parella i que ha tingut relacions similars d'afectivitat.
Àmbit familiar	Consisteix en la violència física, psicològica, digital, sexual o econòmica contra dones o menors d'edat en el sí de la família o nucli de convivència en relacions afectives i lligams de l'entorn familiar. Inclou els matrimonis forçats.
Àmbit laboral	Consisteix en la violència física, psicològica, digital, sexual o econòmica en context laboral (públic o privat, dins o fora del centre i/o horari). Tipus: assetjament per raó de sexe, assetjament sexual, discriminació per embaràs o maternitat.
Àmbit social i comunitari	Consisteix en manifestacions del tipus següent: agressions sexuals, assetjament sexual, tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual o altres per raó de gènere, mutilació genital femenina o risc, violència derivada de conflictes armats, violència contra els drets sexuals i reproductius, feminicidis, agressions per raó de gènere, vexacions, tractes degradants, amenaces i coaccions a l'espai públic, restriccions o privacions de llibertat, represàlies pels discursos i expressions individuals o col·lectives.
Àmbit digital	Consisteix en la violència masclista produïda en xarxes de comunicació digitals (ciberassetjament, vigilància i seguiment, calúmnia, insults i expressions discriminatòries, denigrants, amenaces, accés no autoritzat a equips i xarxes, manipulació de dades, etc.)
Àmbit institucional	Consisteix en accions o omissions de les autoritats, el personal públic i els agents de qualsevol organisme públic que tinguin per finalitat retardar, obstaculitzar o impedir l'accés a les polítiques públiques i en l'exercici dels drets de la llei.
Àmbit de la vida política i l'esfera pública de les dones	Consisteix en la violència masclista produïda en espais de la vida pública i política (institucions polítiques, administracions públiques, partits polítics, mitjans de comunicació i xarxes socials).
Àmbit educatiu	Consisteix en qualsevol tipus de violència que es produeix en l'entorn educatiu entre membres de la comunitat educativa.

Alguns apunts sobre violència en l'àmbit de les relacions sexo-afectives i/o romàntiques

La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, defineix violència de gènere com una manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones i que s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels que estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència. A efectes del present Protocol s'ampliarà el concepte de violència de gènere a qualsevol situació de violència masclista que s'exerceixi sobre una persona amb la qual s'ha mantingut una relació sexo-afectiva i/o romàntica, al marge de si es tracta del cònjuge o parella o ex-parella i de si es dona en el marc d'una relació heterosexual, homosexual o asexual.

Així mateix, a l'hora de definir les situacions de violència masclista en l'àmbit de les relacions sexo-afectives i/o romàntiques es tindran presents les diferents manifestacions recollides a 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.

5.2 Discriminacions masclistes i LGBTI-fòbiques

Pel que fa a la discriminació i violències LGTB-fòbiques, els Principis Yogyakarta sobre l'aplicació de la legislació internacional de drets humans en relació amb l'orientació sexual i la identitat de gènere, presentats l'any 2007 al Consell de Drets Humans de les Nacions Unides, recullen que “la discriminació per motius d'orientació sexual o identitat de gènere inclou tota distinció, exclusió, restricció o preferència basada en l'orientació sexual o la identitat de gènere que tingui per objecte o per resultat l'anul·lació o el menyscapte del reconeixement, gaudi o exercici, en igualtat de condicions, dels drets humans i les llibertats fonamentals. La discriminació per motius d'orientació sexual o identitat de gènere pot veure's, i habitualment es veu, agreujada per la discriminació basada en altres causals, incloent-hi el gènere, la raça, l'edat, la religió, la discapacitat, l'estat de salut i la posició econòmica.”

Així mateix, a partir de les lleis catalanes 11/2014, 17/2015, 19/2020 i 19/2020; i de les lleis estatals 3/2007, 10/2022, 15/2022 i 3/2024, s'extreuen les següents definicions de discriminació de gènere i diversitat sexo-afectiva:

Discriminació directa:

Situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó del seu sexe, l'orientació sexo-afectiva, la identitat sexual o de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

Exemples de discriminació directa:

- > Expulsar d'espais o cridar l'atenció a parelles del mateix sexe que fan mostres públiques d'afecte.
- > Fer comentaris de menyspreu o escarni d'una persona trans, comentant despectivament el seu sexe/gènere, el seu físic o altres aspectes relatius a la seva situació de trànsit.
- > Prohibir a una dona el desenvolupament de certes funcions pel sol fet de ser dona.

Discriminació indirecta:

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

Exemples de discriminació indirecta:

- > Emprar una comunicació binària i androcèntrica, que invisibilitza la presència de dones i persones LGBTI a la comunitat.
- > Incloure requisits d'accés que, tot i no vetar les persones LGBTI, de facto, en limiten el seu accés.

Discriminació per associació:

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

Exemples de discriminació per associació:

- > Excloure un infant d'esdeveniments socials (per exemple, festes d'aniversari) perquè és fill/a d'una parella no heterosexual.
- > Criticar una persona perquè es relaciona habitualment amb persones LGBTI.

Discriminació per error:

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

Exemples de discriminació per error:

- > Tractar de forma desfavorable una persona heterosexual perquè s'interpreta – a partir de prejudicis i estereotips (per exemple, la seva forma de vestir o d'expressar-se) –, que es tracta d'una persona homosexual.
- > Negar l'accés a un habitatge d'emergència social a una persona del col·lectiu LGBTI que viu violència masclista, en assumir erròniament que no és vulnerable a aquest tipus de violència.

Discriminació múltiple:

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

Exemples de discriminació múltiple masclista o LGBTI-fòbica:

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

Ordre de discriminar:

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

Represàlia discriminatòria:

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

5.3 Assetjament ambiental

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

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

Exemples d'assetjament ambiental:

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

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

5.4 Violència i interseccionalitat: alguns apunts

Tal com s'ha dit, les situacions de discriminació i violència masclista i LGBTI-fòbica són patides per persones que ocupen posicions diverses en relació amb diversos eixos de desigualtat, a més del gènere i l'orientació sexual i afectiva, com són l'origen, el color de la pell, la pertinença ètnica, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la diversitat funcional o l'estat de salut. La interacció d'aquestes diferents posicions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar situacions de discriminació i violència masclista i LGBTI-fòbica.

Violències masclistes i LGBTI-fòbiques i persones grans:

En l'estudi de les violències masclistes envers les dones grans cal contemplar la intersecció entre el masclisme i l'edatisme els quals s'entrecreuen generant un impacte acumulatiu de violències i maltractaments en la vida de les dones grans.

Tant el masclisme com l'edatisme, com a eixos de discriminació, es troben estructuralment arrelats a la cultura i la societat, i permeten que es normalitzin les discriminacions envers les dones grans en tots els àmbits de les seves vides, amb conseqüències per la seva salut (física i mental) i pel seu benestar general³.

Pel que fa a les violències masclistes i LGBTI-fòbiques que es poden donar en el context de l'Escola de la Dona i del seu alumnat, cal tenir en compte, d'una banda, que les violències en l'àmbit de les relacions romàntiques i sexo-afectives es donen al llarg de tot el cicle vital i, per tant, també en la vellesa.

Una altra forma de violència sovint invisibilitzada és la relacionada amb l'assumpció de tasques de cura per part de persones grans, sovint àvies, que es manifesta amb esgotament i, de vegades, trastorns de l'ànim, depressió i ansietat fruit del sobre esforç físic i emocional, producte de la sobrecàrrega de responsabilitats familiars que han d'assumir en benefici de la família, en un moment vital en què l'energia i les capacitats físiques i cognitives poden veure's limitades⁴.

Quant a les discriminacions i violències LGBTI-fòbiques, és important assenyalar que, sovint, fruit d'una concepció discriminatòria de la vellesa, es dessexualitza les persones grans: els serveis d'atenció a persones grans, però també les comunitats on interactuen, tendeixen a obviar les necessitats afectivo-sexuals i d'expressió i identitat de gènere de les persones majors. Això fa que, sovint, les persones grans no expressin lliurement aquestes necessitats per por al rebuig.

³ Abordatge des dels ens locals dels maltractaments i les violències masclistes envers les dones grans. Diputació de Barcelona, Servei de Polítiques d'Igualtat i Àrea de Sostenibilitat Social, Cicle de Vida i Comunitat. https://formawiki.diba.cat/pub/igualtat_i_ciutadania/52d03b5e_abordatge_des_dels_ens_locales_dels_maltractaments_i_les_violencies_masclistes_envers_les_dones_grans/

⁴ Protocol marc i orientacions d'actuació contra els maltractaments a les persones grans, Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar Social i Família, Secretaria de Família.

D'aquesta manera, en el marc del present Protocol caldrà tenir presents les especificitats en què les discriminacions i violències masclistes i LGBTI-fòbiques es donen entre la gent gran, per tal de no passar-les per alt i respondre-hi de forma diligent, lliure de prejudicis edatistes.

Violències masclistes i LGBTI-fòbiques i diversitat funcional:

El terme diversitat funcional s'empra de forma alternativa al terme discapacitat, per tal de posar èmfasi en la diversitat de capacitats, habilitats i potencialitats de totes les persones. És dir, en comptes d'una aproximació negativa a la discapacitat, centrada en les limitacions i els dèficits, es destaquen les funcions i les habilitats diverses de cada persona dins la societat⁵. Així mateix, es defensa que aquesta aproximació contribueix a erradicar l'estigmatització de les persones que no s'adeqüen a la normativitat corporal, física, cognitiva i sensorial socialment establerta i a reconèixer la seva dignitat i valor personal inherent. Finalment, des d'aquest enfocament, les limitacions que enfronten les persones amb diversitat funcional no depenen únicament de les seves característiques individuals, sinó de l'entorn físic (barreres sensorials, arquitectòniques, etc.), socials (recursos i serveis públics, suport comunitari, etc.) i culturals (manca d'adaptació de la producció normativa, cultural i intel·lectual a les necessitats diverses, estereotips i prejudicis, etc.) del context en què aquestes viuen.

En aquest sentit, l'Escola de la Dona ha de garantir la inclusió i l'accessibilitat, tot afavorint la participació plena del seu alumnat, amb el major grau d'autonomia possible.

En el context del Protocol, això implica, garantir l'accessibilitat i la comprensió del Protocol mateix, així com l'adaptació de les accions preventives i l'adequació dels mecanismes de denúncia interna. D'altra banda, implica tenir present les formes en què les violències masclistes i LGBTI-fòbiques poden veure's intensificades quan concorren amb situacions de diversitat funcional, cognitiva o sensorial i adaptar l'atenció i la resposta tenint en compte aquests efectes agreujats.

Violències masclistes i LGBTI-fòbiques i racisme:

En la prevenció, detecció, abordatge i reparació de les violències masclistes o LGBTI-fòbiques és cabdal reconèixer que les experiències de violència varien segons l'origen, la pertinença ètnica o la situació administrativa. Per poder-ho fer és important escoltar i visibilitzar les dones i persones LGBTI racialitzades, amb una

⁵ Javier Romañach y Manuel Lobato (2009): *Diversidad Funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*. Article publicat al Foro de Vida Independiente i Diversidad: <http://forovidaindependiente.org/diversidad-funcional-nuevo-termino-para-la-lucha-por-la-dignidad-en-la-diversidad-del-ser-humano/>

participació activa en la planificació de mesures preventives i en la presa de decisions que els afecten, atès que racisme i sexisme es constitueixen mútuament, així com altres eixos de desigualtat.

En aquest sentit, convé fer una valoració de com s'ha dut a terme l'abordatge de cada situació de violència masclista o LGBTI-fòbica a l'Escola incorporant, entre altres, la mirada antiracista, per tal d'identificar possibles biaixos i supòsits racistes implícits. Així mateix, cal tenir present que les persones d'origen extern a la Unió Europea o en situació administrativa irregular poden tenir barreres en l'accés a recursos i serveis públics d'atenció a les violències masclistes i LGBTI-fòbiques, que es poden sumar a barreres idiomàtiques, motiu pel qual l'Escola de la Dona haurà de posar especial cura en activar recursos comunitaris d'atenció i acompanyament d'aquestes persones.

Violència masclista i classe social:

Qualsevol situació de discriminació i violència es veu agreujada per la pobresa. En parlar de masclisme i LGBTI-fòbia no es pot deixar de banda la classe social, entesa com una forma d'estratificació social basada en la funció productiva, el poder adquisitiu, l'accés a recursos i al capital cultural. Així, tal com es recorda al *Llibre blanc de la prevenció de violències masclistes*, la manca d'autonomia econòmica, la precarietat de les condicions de vida i la feminització de la pobresa poden comportar un increment de la vulnerabilitat i una major dificultat a l'hora de sortir de situacions de violència cronificada.

Cal tenir present que les barreres econòmiques condicionen l'accés a recursos d'assessorament jurídic, així com de recuperació i reparació. Incorporar la perspectiva de classe en la reparació de les persones afectades per discriminacions i violències implica reconèixer el capitalisme com una estructura generadora de desigualtats i opressions que s'imbriquen profundament amb el masclisme i la cisheteronorma, així com amb d'altres eixos d'opressió.

6. Rols i responsabilitats

6.1 La Gerència de Feminismes i Igualtat

La Gerència de Feminismes i Igualtat, és la responsable de tramitar l'aprovació del **Protocol i les posteriors modificacions** que se'n facin. Així mateix, també és la responsable de **validar la composició, els rols i responsabilitats atribuïts als diferents òrgans i figures** descrits en el present apartat.

D'altra banda, la Gerència de Feminismes i Igualtat, haurà de tramitar l'**aprovació de la partida pressupostària anual** destinada a la implementació del Protocol que, de forma general, haurà de permetre desenvolupar les mesures de prevenció i detecció que s'hi recullen i, de forma específica, les mesures d'abordatge, recuperació i reparació que es considerin oportunes en cas que es donin situacions de discriminació i violència. L'autorització de cada despesa concreta es farà seguint els mecanismes prèviament establerts per l'Escola.

La Gerència de Feminismes i Igualtat ostenta **la potestat sancionadora en relació amb l'equipament**. Tanmateix, en aquells casos de violència masclista que s'emmarquin única i exclusivament en l'àmbit de relacions laborals entre el personal que es trobi en situació de servei actiu en la Diputació de Barcelona, s'aplicarà el **Protocol per a la prevenció, la detecció, la identificació i l'actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat i orientació sexual intern de la Diputació de Barcelona**. I per tant, la potestat sancionadora correspon a la Direcció de Serveis de Recursos Humans, a qui la Gerència traslladarà la informació perquè, si escau, iniciï l'apertura d'expedients disciplinaris o ho remeti al centre gestor competent.

Així mateix, aquest protocol tampoc s'aplicarà directament quan es produeixi un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere, que afecti a empleades i empleats d'una empresa externa contractada. En aquests casos, s'aplicaran els protocols de les empreses contractades. I per tant, la potestat sancionadora, sobre els treballadors que hagin exercit aquestes conductes, recau en l'empresa amb la que tenen la relació laboral. La gerència activarà els **mecanismes de coordinació empresarial**, a través d'una comunicació sobre el cas, amb la finalitat d'arribar a un acord sobre la forma d'abordar el cas, i que, si escau, l'empresa iniciï l'apertura d'expedients disciplinaris.

6.1.1 Funcions de la Gerència de Feminismes i Igualtat.

- > Tramitar l'aprovació del Protocol i les seves posteriors modificacions.
- > Vetllar perquè la normativa interna de l'Escola estigui alineada amb el Protocol i aprovar les modificacions pertinents.

- > Validar la composició, els rols i responsabilitats dels diferents òrgans i figures recollits al Protocol.
- > Tramitar l'aprovació de la partida pressupostària anual destinada al Protocol i aprovar les despeses extraordinàries que es pugin derivar de la seva aplicació, segons els mecanismes establerts.
- > Determinar i aplicar sancions, en relació amb l'equipament.
- > Comunicar a la Direcció de Recursos Humans i traslladar tota la informació disponible sobre aquells casos de violència masclista detectats en el marc de l'Escola de la Dona que no siguin d'aplicació del present protocol, ja que s'emmarquin exclusivament en l'àmbit de les relacions laborals entre el personal en situació de servei actiu a la Diputació de Barcelona. En aquests casos, s'aplicarà el Protocol intern per a la prevenció, detecció, identificació i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat i orientació sexual de la Diputació de Barcelona.
- > Comunicar a les empreses externes contractades per la Diputació i traslladar tota la informació disponible sobre aquells casos de violència masclista detectats en el marc de l'Escola de la Dona que no siguin d'aplicació del present protocol, ja que impliquin empleats i empleades amb relació laboral amb les empreses externes contractades. En aquests casos s'activaran els mecanismes de coordinació empresarial i s'aplicaran els protocols de les empreses externes.

6.2 Comissió del Protocol:

La Comissió del Protocol és el grup de treball responsable de donar a conèixer, tant internament com externa, la política de l'Escola de la Dona enfront les discriminacions i violències masclistes i LGBTI-fòbiques, així com de supervisar el desplegament de les mesures de prevenció, detecció i abordatge que es recullen al present Protocol. D'aquesta manera, la Comissió del Protocol haurà de promoure l'elaboració de material de difusió, així com impulsar campanyes de promoció del feminisme i dels drets LGBTI adreçades a l'equip i l'alumnat de l'Escola de la Dona. Així mateix, la Comissió de Protocol haurà de fer seguiment del desenvolupament del mateix i proposar modificacions quan ho consideri pertinents.

La Comissió del protocol ha de ser nomenada per un **període mínim de 2 anys i es convocarà com a mínim a una reunió anual**⁶.

⁶ "Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe" 2018 Consell de Relacions Laborals de Catalunya: https://treball.gencat.cat/web/content/13 - consell_relacions_laborals/documents/04 - _recursos/publicacions/Programa_Orientacions/ORIENTACIONS_cat.pdf

La **Comissió del Protocol** estarà conformada per les següents **membres permanents**:

- Gerent/a de l'Àrea de Feminismes i Igualtat.
- Cap de la Secció de l'Escola de la Dona.
- Tècnica de projectes de l'Escola de la Dona.
- Cap de la Unitat Administrativa de l'Escola de la Dona.
- Direcció Acadèmica de l'Escola de la Dona.

Formen part de la Comissió Protocol, com a **membres eventuais**:

- Cap del Servei de Polítiques d'Igualtat
- Cap de la Unitat de Territoris Lliures de Violències Masclistes del Servei de Polítiques d'Igualtat de Gènere
- Altres persones expertes en la matèria que es considerin necessàries pel bon desenvolupament i pel compliment efectiu d'aquest protocol.
- Representant de la Direcció de Servei de Recursos Humans de Diputació de Barcelona, quan hi hagi implicació de personal de la Diputació de Barcelona.
- Representants proposats per la part social especialistes en matèria d'igualtat de gènere i prevenció de violències masclistes, quan una de les parts implicades sigui un/a treballador/a de la Diputació de Barcelona i sol·licita l'assessorament o acompanyament de la part social.

Les persones membres eventuais que siguin convocades per la comissió tindran dret a participar en les sessions amb veu, però sense vot, i no formaran part del quòrum necessari per a la validació d'acords.

En aquells casos de violència masclista que s'emmarquin en l'àmbit de relacions laborals entre el personal que es trobi en situació de servei actiu en la Diputació de Barcelona no s'aplicarà el present protocol i per tant la comissió protocol es limitarà a traslladar la informació sobre el cas a la Direcció de Recursos Humans, així com les valoracions de les membres permanents i eventuais d'aquesta comissió, si s'escau. En aquests casos s'aplicarà el Protocol per a la prevenció, la detecció, la identificació i l'actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat i orientació sexual intern de la Diputació de Barcelona.

Les persones membres d'aquesta comissió estan subjectes al deure de confidencialitat i de protecció de dades respecte la informació tractada.

La Direcció acadèmica de l'Escola té el dret i el deure de conèixer el Protocol i de participar en accions de millora.

6.2.1 Funcions de la Comissió del Protocol

- > Difondre el Protocol de prevenció, detecció, abordatge, seguiment i reparació de situacions de discriminació i violència masclista i LGBTI-fòbica a l'Escola de la Dona.
- > Promoure l'elaboració de cartelleria i material simplificat que faciliti el coneixement del Protocol, amb adaptacions pertinents adreçades a persones amb divergència cognitiva i persones amb barreres idiomàtiques.
- > Impulsar campanyes de promoció del feminisme i dels drets LGBTI.
- > Difondre el canal de comunicació i denúncia de situacions de discriminació i violència masclista i LGBTI-fòbica.
- > Promoció d'accions de prevenció.
- > Promoció d'accions de detecció.
- > Difondre les figures de referència del Protocol.
- > Fer seguiment de l'aplicació del Protocol i proposar modificacions pertinents.

6.3 Persona o persones de referència

La persona o persones de referència **seran les responsables de recepcionar les queixes i denúncies** en relació amb les conductes incloses a l'apartat 5 del present Protocol i de **valorar el circuit d'actuació pertinent**.

Així, la persona o persones de **referència són persones amb coneixements en matèria de discriminacions i violències masclistes i LGBTI-fòbiques a l'Escola de la Dona**, que han rebut formació específica sobre aquestes qüestions.

La persona o persones de referència **podran comptar amb el suport de persones o entitats especialitzades**, per a l'aplicació de les mesures de prevenció i detecció recollides al Protocol, així com per a la valoració de casos.

Les persones de referència seran:

- Tècnic/a de Projectes de l'Escola de la Dona.
- Cap de la Unitat de Territoris Lliures de Violència Masclista del Servei de Polítiques d'Igualtat de Gènere.

6.3.1 Funcions de la persona o persones de referència

- > Aclarir dubtes en qüestió de violències masclistes i LGBTI-fòbiques a qualsevol membre de l'Escola de la Dona o persones que s'hi vinculin.
- > Rebre, escoltar i orientar la persona afectada per una situació de violència masclista i LGBTI-fòbica.
- > Donar a conèixer el compromís de l'Escola de la Dona i el seu rebuig ferm a qualsevol forma de violència masclista i LGBTI-fòbica.
- > Informar i assessorar la persona afectada sobre el contingut del Protocol, el procediment d'abordatge recollit, les possibles mesures de protecció i els recursos de suport existents, tant interns com externs.
- > Recepció de queixes, denúncies o consultes en relació a les diferents formes de violència recollides al Protocol.
- > Valoració de les situacions comunicades i activació del circuit d'abordatge pertinent.
- > Acompanyament i assessorament de les persones afectades per situacions de violència masclista o LGBTI-fòbiques.
- > Seguiment anual de l'aplicació de les mesures de prevenció i detecció recollides al Protocol.

6.4 Comissió de valoració i reparació:

La Comissió de valoració i reparació és l'òrgan responsable de l'avaluació, abordatge i reparació de situacions de violència masclista i LGBTI-fòbica que es donin en el context de l'Escola de la Dona. En aquest sentit, la Comissió de valoració i reparació estarà conformada per persones específicament formades en prevenció, abordatge i reparació de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques, que després d'entrevistar-se amb les parts implicades i avaluar la situació, haurà de proposar, si escau, mesures cautelars, protectores, correctores, de recuperació i reparació i de sanció.

La Comissió de valoració i reparació sempre estarà conformada per:

- Un/a tècnic/a de projectes de l'Escola de la Dona.
- E/la cap de la Unitat de Territoris Lliures de Violències Masclistes del Servei de Polítiques d'Igualtat de Gènere.

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

Aquesta comissió es podrà ampliar fins un màxim total de 4 persones, per tal de garantir la celeritat en l'abordatge de les situacions i la confidencialitat de cada cas.

Així mateix, caldrà preveure les persones suplents que puguin substituir aquelles membres de la Comissió que es trobin absents (vacances, malaltia, etc.) o que presentin incompatibilitats (afinitat o enemistat manifesta, etc.) per abordar un cas concret. Tenint en compte l'especificitat de les discriminacions i violències que ha d'atendre la Comissió de valoració i reparació, és important que, en la mesura que sigui possible, entre les seves membres hi hagi representació de dones i d'identitats de gènere i orientacions sexuals dissidents.

La Gerència de l'Àrea de Feminismes i Igualtat, que serà la responsable d'executar les mesures pertinents en funció de l'informe emès per la Comissió de valoració i reparació.

6.4.1 Funcions de la Comissió de valoració i reparació

- > Recopilació d'informació, realització d'entrevistes i anàlisi de la situació comunicada/denunciada.
- > Proposar mesures cautelars durant la fase d'anàlisi, per tal de protegir la persona afectada i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.).
- > Comunicar a la Direcció de Serveis de Recursos Humans en el cas de que algun membre del personal de Diputació de Barcelona estigui implicat.
- > Redacció de l'informe de conclusions i de la proposta d'actuació (mesures correctores, de recuperació, reparadores i/o sancionadores).
- > Redacció d'informe de derivació d'aquelles situacions de violència masclista detectades per la Comissió, però que no entrin en l'àmbit d'aplicació del present protocol. Aquest informe ha d'incloure tota la informació que s'hagi recopilat, l'anàlisi de la situació comunicada/denunciada i, si s'escau, les valoracions de la comissió protocol.

- > Elevar a la Gerència els informes elaborats per la Comissió per tal que procedeixi a activar els circuits corresponents i/o faci el trasllat d'informació i les derivacions pertinents als òrgans competents, en cas que el present protocol no sigui d'aplicació sobre el cas detectat per la comissió.⁷
- > Fer seguiment de la situació una vegada s'han aplicat les mesures pertinents.
- > Gestionar i custodiar la informació generada durant el procés de denúncia, avaluació i posterior actuació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

6.5 Incompatibilitats, abstenció i recusació:

Per tal de dur a terme processos d'atenció i abordatge curosos i amb garanties, les persones que conformen els diferents òrgans i rols descrits en el present apartat no podran incórrer en cap dels següents supòsits d'incompatibilitat ni en cap dels supòsits recollits en els Art. 23 i 24 de la Llei 40/2015:

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

Segons l'Article 23 Llei 40/2015, Són motius d'abstenció els següents:

⁷ En aquells casos de violència masclista que s'emmarquin en l'àmbit de relacions laborals entre el personal que es trobi en situació de servei actiu en la Diputació de Barcelona, amb independència del tipus de relació jurídica i de la seva durada, s'aplicarà el Protocol per a la prevenció, la detecció, la identificació i l'actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat i orientació sexual intern de la Diputació de Barcelona. Així mateix, aquest protocol tampoc s'aplicarà directament quan es produeixi un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere, que afecti a empleades i empleats públics de la Diputació de Barcelona i personal de l'Escola de la Dona, d'altra administració pública o d'una empresa externa contractada. En aquests casos s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial, a través de comunicació recíproca sobre cada cas amb la finalitat d'arribar a un acord sobre la forma de tractar-lo.

- a) *Tenir interès personal en l'afer de què es tracti o en un altre la resolució del qual pugui influir la d'aquell; ser administrador de societat o entitat interessada, o tenir qüestió litigiosa pendent amb algun interessat.*
- b) *Tenir un vincle matrimonial o una situació de fet assimilable, i el parentesc de consanguinitat dins del quart grau o d'afinitat dins del segon, amb qualsevol dels interessats, amb els administradors d'entitats o les societats interessades i també amb els assessors, representants legals o mandataris que intervinguin en el procediment, així com compartir despatx professional o estar associat amb aquests per a l'assessorament, la representació o el mandat.*
- c) *Tenir amistat íntima o enemistat manifesta amb alguna de les persones esmentades a l'apartat anterior.*
- d) *Haver intervingut com a pèrit o com a testimoni en el procediment de què es tracti.*
- e) *Tenir relació de servei amb una persona natural o jurídica interessada directament en l'afer, o haver-li prestat en els dos últims anys serveis professionals de qualsevol tipus i en qualsevol circumstància o lloc.*

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

La recusació es plantejarà per escrit a la Comissió de valoració i reparació i s'expressarà la causa o les causes en què es fonamenta. A l'endemà la persona recusada manifestarà si en ella es dona o no la causa al·legada. En el primer cas, si la Comissió de valoració i reparació aprecia la concurrència de la causa de recusació, acordarà la substitució de la persona recusada. Si la persona recusada nega la causa de recusació, la Comissió resoldrà en el termini de **2 dies hàbils**, havent fet prèviament les comprovacions que consideri oportunes.

7. Mesures preventives i de detecció

L'actuació preventiva és de cabdal importància a l'hora d'evitar que es donin situacions de violència i discriminació en una entitat. Així mateix, la detecció precoç de conductes que podrien constituir discriminació o violència, o ser-ne precursors, facilita el seu abordatge, evita que s'aprofundeixi en el dany provocat i afavoreix la posterior reparació. És per aquest motiu que el Protocol de l'Escola de la Dona, entès com una eina de transformació, orientada a incidir en les dinàmiques relacionals i de gènere que es donen a l'Escola, posa especial èmfasi la **planificació d'accions de prevenció i detecció**, i no se centra únicament en l'actuació quan aquestes situacions ja s'han donat.

En parlar de prevenció fer referència tant a actuacions de sensibilització (o prevenció estructural), com a actuacions de prevenció centrades en situacions concretes. Així, l'article 3 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (art. 3) diferencia entre:

- > Sensibilització: el 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.
- > Prevenció: el conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne així la normalització, i les encaminades a sensibilitzar la ciutadania en el sentit que cap forma ni manifestació de violència no és justificable ni tolerable.

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

7.1 Mesures preventives d'abast organitzacional

MESURA	RESPONSABLE	A QUI S'ADREÇA	CALENDARI
1. Tramitar l'aprovació del Protocol de prevenció i abordatge de violències masclistes i LGBTI-fòbiques, i difondre'l a través del portal web, de xarxes socials i de panells informatius.	Gerència de Serveis de Feminismes i Igualtat	Al conjunt de l'Escola de la Dona	Quadriennal
2. Tramitar l'aprovació de les modificacions oportunes per tal d'alinejar el Protocol amb normativa interna de l'Escola	Gerència de Serveis de Feminismes i Igualtat	Al conjunt de l'Escola de la Dona	Permanent
3. Revisar i actualitzar el Protocol	Comissió de protocol	Al conjunt de l'Escola de la Dona	Revisió: anual i sempre que hi hagi una situació d'assetjament Actualització: cada 4 anys
4. Consolidar la figura de referència: definint funcions assignades i legitimant les seves responsabilitats	Gerència de Serveis de Feminismes i Igualtat	Figures de referència	Permanent
5. Oferir formació específica en matèria de discriminacions, violències masclistes i LGBTI-fòbiques i mirada restaurativa a la figura/es de referència	Gerència de Serveis de Feminismes i Igualtat	Figures de referència	Permanent
6. Consolidar la Comissió de valoració i reparació: definint funcions assignades i legitimant les seves responsabilitats	Gerència de Serveis de Feminismes i Igualtat	Comissió de valoració i reparació	Permanent

7. Oferir formació específica en matèria de discriminacions, violències masclistes i LGBTI-fòbiques i mirada restaurativa al Grup d'abordatge i reparació	Gerència de Serveis de Feminismes i Igualtat	Comissió de valoració i reparació	Anual
1. Organitzar un acte de presentació del Protocol	Gerència de Serveis de Feminismes i Igualtat	Al conjunt de l'Escola de la Dona	Màxim en 2 mesos des de la seva aprovació
2. Elaborar material simplificat per a la difusió del contingut del Protocol, garantint que sigui accessible persones amb divergència cognitiva i persones amb barreres idiomàtiques	Comissió de Protocol	Personal i alumnat de l'Escola de la Dona i altres persones que es relacionen amb l'equipament	Permanent
3. Donar a conèixer el Protocol en el procés de rebuda de l'alumnat i de noves membres de l'equip professional	Comissió de Protocol	Noves incorporacions a L'Escola de la Dona	Cada vegada que s'incorporin noves persones a L'Escola de la Dona
4. Donar a conèixer el Protocol al conjunt de persones i entitats que es relacionen amb L'Escola de la Dona, de forma habitual o puntual	Comissió de Protocol	Persones i entitats que es relacionen amb L'Escola de la Dona de forma habitual o puntual	Permanent
5. Incorporar a diferents espais de l'Escola material gràfic de divulgació feminista i dels drets LGBTI, accessible també per a persones amb divergència cognitiva i persones amb barreres idiomàtiques	Comissió de Protocol	Conjunt de l'Escola de la Dona	Permanent

6. Incorporar als espais comuns cartelleria informativa sobre els mecanismes de suport i denúncia interna de situacions de discriminació i violència masclista i LGBTI-fòbica; accessible també per a persones amb divergència cognitiva i persones amb barreres idiomàtiques	Comissió de Protocol	Al conjunt de l'Escola de la Dona	Permanent
7. Requerir informació sobre els mecanismes de prevenció i actuació enfront les violències masclistes i LGBTI-fòbiques en procediments de contractació i col·laboració amb entitats i empreses	Gerència de Serveis de Feminismes i Igualtat	Entitats i empreses col·laboradores	Permanent
8. Crear sinergies i espais de coordinació amb ens i organismes del territori que formin part de la xarxa pública o comunitària d'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques	Persona/es referent/s	Serveis de la Xarxa territorial d'abordatge de les violències Masclistes: PIAD, SARA, Serveis Socials, Centre LGBTI, GAV i altres entitats especialitzades	Permanent

7.2 Mesures de sensibilització i mesures d'abast relacional:

MESURA	RESPONSABLE	A QUI S'ADREÇA	CALENDARI
9. Organitzar sessions de sensibilització en matèria de discriminacions i violències masclistes i LGBTI-fòbiques	Gerència de Serveis de Feminismes i Igualtat	Al conjunt de l'Escola de la Dona	Una vegada aprovat el Protocol i, de forma periòdica.
10. Establir un programa quadriennal de formació en relació amb el feminisme, la perspectiva de gènere, la diversitat sexual i les violències masclistes i LGBTI-fòbiques amb mirada interseccional.	Gerència de Serveis de Feminismes i Igualtat	Conjunt de personal de l'Escola de la Dona	Quadriennal
11. Organitzar una sessió específica de detecció i abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques al personal de l'Equip administratiu que és qui realitza la primera acollida.	Gerència de Serveis de Feminismes i Igualtat	Equip administratiu de l'Escola de la Dona	Anual
12. Participar de dates i diades assenyalades en l'àmbit dels drets de les dones i LGBTI i la lluita contra les violències	Equip de l'Escola de la Dona	Conjunt de l'Escola de la Dona	Anual
13. Establir normes internes clares respecte a les relacions entre les diversos col·lectius que participen de l'Escola de la Dona, incloent les formes de comunicació digital entre alumnat i professorat.	Equip de l'Escola de la Dona	Al conjunt de l'Escola de la Dona	Permanent

14. Aprofundir i fer més difusió de les actuacions de lluita contra la pressió estètica que ja s'estan implementant des de l'Escola de la Dona.	Equip de l'Escola de la Dona	Al conjunt de l'Escola de la Dona	Permanent.
--	------------------------------	-----------------------------------	------------

7.3 Mesures de detecció

MESURA	RESPONSABLE	A QUI S'ADREÇA	CALENDARI
15. Crear i donar a conèixer un canal de recollida de dubtes, queixes i denúncies relacionades amb les discriminacions i violències masclistes i LGBTI-fòbiques	Persona/es de referència	Conjunt de l'Escola de la Dona	Permanent
16. Difondre el rol de la persona o persones de referència en casos de discriminació i violència masclista i LGBTI-fòbica	Comissió de Protocol	Conjunt de l'Escola de la Dona	Permanent
17. Incorporar preguntes al formulari d'entrada de l'Escola de la Dona així com als qüestionaris de valoració dels cursos, envers la detecció de conductes de violència o conductes precursors; el qüestionari s'haurà d'adaptar perquè pugui ser respost per persones amb divergència cognitiva, barreres sensorials o amb barrera idiomàtica	Persona/es de referència	Conjunt de l'Escola de la Dona	Anual
18. Analitzar la incidència d'aquetes conductes a l'Escola, a través del registre anual de casos i adopció de mesures correctives posteriors	Persona/es de referència + Comissió de valoració i reparació	Conjunt de l'Escola de la Dona	Anual

8. Atenció i abordatge

8.1 Principis bàsics d'intervenció

Quan es detecta una situació de violència, des de l'inici, cal **tenir presents les necessitats de la persona afectada** i cal **respectar les seves decisions** pel que fa a l'afrontament del que està patint.

Tant la persona de referència, que farà el primer acompanyament i serà l'encarregada d'acollir, assessorar i informar a la persona afectada, com la Comissió de Valoració i Reparació, responsable de dur a terme l'anàlisi i abordatge d'una situació que es doni en l'àmbit de l'Escolta, han de regir-se per uns principis bàsics d'intervenció.

Aquest primer acompanyament i atenció es farà en un espai que pugui garantir la confidencialitat, intimitat i seguretat de les persones afectades

Aquests principis bàsics, alhora, se sumen i complementen les orientacions transversals descrites a l'apartat 3.3: **bon tracte, perspectiva de gènere, interseccionalitat, diligència deguda, no revictimització, situar les necessitats al centre**:

○ **Principi de confidencialitat⁸**

Una intervenció respectuosa i reparadora ha de partir de la **preservació de la confidencialitat de la informació proporcionada per la persona afectada**, així com per part de totes les persones que participen d'un procés de valoració interna.

La confidencialitat és el dret de les persones a què, aquells/es que han conegut dades íntimes o privades seves, no puguin revelar-les ni utilitzar-les sense la seva autorització expressa.

La fonamentació ètica del deure de secret professional té tres dimensions: com a persona (respecte a l'autonomia de l'altre/a); com a professional (un compromís de lleialtat en la relació persona atesa-persona referent); com a membre de l'Escola de la Dona (confiança comunitària en els mecanismes de suport i atenció oferts).

La informació que rep la persona referent en la seva atenció només ha de ser divulgada amb una clara justificació (generalment relacionada amb evitar un risc greu o un dany sever o bé el dany a terceres persones concretes).

⁸ Quadre d'elaboració pròpia a partir del *Protocol marc per a l'abordatge de violències masclistes en equipaments municipals*, de la Diputació de Barcelona, el *Protocol base de detecció, prevenció, abordatge i reparació de situacions de violència masclista o LGBTI-fòbica* d'Equilatera Cooperativa i dels *Principis de confidencialitat en la pràctica clínica*, de la Comissió deontològica del Col·legi de Oficial de Metges de Barcelona.

En els casos que la persona referent consideri que és necessari compartir la informació proporcionada (amb altres professionals, amb serveis especialitzats, etc.), caldrà **posar-ho en coneixement de la persona afectada**.

- **Principi de protecció de la intimitat, la dignitat i la integritat de les persones**

Les situacions de violència masclista i LGBTI-fòbiques atempten contra la integritat i la dignitat de les persones que les pateixen, afectant a la seva intimitat i vida privada.

El dret a la intimitat és, en definitiva, el **dret al control i la gestió del propi cos, de la pròpia ment i dels propis valors**. Són drets fonamentals íntimament lligats al deure de secret dels i de les professionals que intervenen davant de situacions de violència.

Respectar el deure de secret no garanteix per si sol el dret a la intimitat. Dins dels marges de la confidencialitat es poden cometre innecessàries violacions de la intimitat.

La fonamentació ètica de la intimitat seria el respecte a la dignitat de la persona, és a dir, a qualsevol ésser humà en tant que digne, reconeixent la seva **capacitat d'autodeterminació sobre les seves dades, sentiments i vivències**. Expressa la igualtat fonamental de tots els éssers humans, tots amb valor intrínsec únic i capacitat de decidir el seu propi destí. Les relacions intersubjectives exigeixen doncs respecte mutu.

Com a principi, la integritat, recorda que les persones que pateixen violències són molt més que la situació que estan vivint. **Les persones són multidimensionals i complexes**. El procés d'atenció s'ha d'inserir en la coherència narrativa de la vida de la persona. Implica respecte a la privacitat i a la concepció que tingui la persona afectada de les coses, entre elles la situació de violència. **Respectar la integritat vol dir humanitzar i personalitzar l'atenció, respectant la identitat de la persona, és a dir, els seus valors, actituds i decisions**.

- **Principi de celeritat**

En el moment en què una persona que pateix violència masclista o LGBTI-fòbica decideix comunicar la seva situació per tal de buscar suport, cal que les persones referents facin una **primera atenció el més aviat possible, sense dilacions en l'inici de l'acompanyament**, atès que les dilacions i la falta de

resposta poden ser elements altament revictimitzants, alhora que poden dur la no detecció de situacions de risc greu o a l'increment del dany.

Així mateix, quan es duu a terme un **procés de valoració/investigació interna**, aquest s'ha de dur a terme dins dels terminis establerts i adoptant mesures cautelars tan aviat com sigui possible.

- **Principi de seguretat, garantia d'indemnitat i mesures cautelars**

La garantia d'indemnitat es refereix al **dret a no patir represàlies pel fet d'haver comunicat una situació de violència masclista o LGTIB-fòbica**. El principi de seguretat implica el compromís de l'Escola per **vetllar per la integritat física i moral de la comunitat educativa**.

Per tal de garantir la indemnitat es poden activar **mesures cautelars**, que s'aplicaran en situacions que es donin **dins de l'àmbit de l'Escola de la Dona**, o les **mesures de protecció a l'abast** quan es tracti de **situacions fora de l'àmbit de l'Escola de la Dona** (derivació a serveis especialitzats, contacte amb forces de seguretat, etc.).

- **Dret a la informació**

Es refereix, d'una banda, al **dret que té tota persona a estar informada sobre qüestions que afecten a la seva vida, al seu entorn i als seus drets** i, d'altra, al **dret a accedir a informació pública**.

El dret a la informació en procediments que afecten una persona fa referència a la garantia que té qualsevol persona de rebre **informació clara, completa i accessible sobre els processos en els quals està implicada**.

Això suposa, davant de processos d'investigació/valoració interna, el dret que totes les persones implicades en els fets estiguin informades dels seus drets i deures, de les passes que se seguiran, de l'assistència que poden rebre i dels resultats o decisions que es determinin, segons la seva participació en la situació.

Pel que fa a l'atenció, el dret a la informació és un aspecte fonamental per garantir que les víctimes puguin **accedir als serveis i recursos necessaris per protegir-se, exercir els seus drets i prendre decisions informades sobre la seva situació**. Això implica rebre informació clara i accessible sobre els seus drets, les opcions i els recursos d'ajuda disponibles.

- **Reparació integral**

En l'abordatge de situacions de violència s'ha d'incloure el conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, simbòliques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars que contribueixin al **restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garantint l'acompanyament i l'assessorament necessaris per a la completa recuperació física, psíquica i social** i assegurant el reconeixement i la no repetició dels fets victimitzants, així com la no estigmatització i el restabliment de la dignitat de les víctimes i del conjunt de la comunitat afectada.

- **Garantia de no repetició**

El principi de garantia de no repetició és un dels **elements fonamentals en la protecció de drets humans**, atès que busca assegurar que les violacions greus dels drets humans no es repeteixin en el futur.

Davant d'una situació de violència en l'àmbit de l'Escola de la Dona, l'Escola haurà d'adoptar les **mesures necessàries**, tot comprometent al conjunt del de la seva comunitat, perquè les **situacions de violència no tornin a ocórrer**, alhora que s'activen els mecanismes per garantir la protecció de les víctimes.

Això implica responsabilització del dany; revisió de dinàmiques, procediments i normes; reestructuracions organitzatives; reparació de les víctimes; intervenció amb agressors; actuacions de sensibilització; actuacions de reparació col·lectiva i seguiment de la situació, entre altres.

- **Legalitat i tipicitat de les faltes i sancions**

El principi de legalitat estableix que **no es pot imposar una sanció a una persona a menys que l'acció que ha comès estigui expressament prohibida per la llei** o per les normes que regulen l'activitat de l'organització en el moment de cometre el fet. El principi de tipicitat estableix que **els actes sancionats han de ser descrits de manera precisa i clara**, perquè les persones puguin saber exactament quines accions són sancionables i quines conseqüències poden tenir.

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

9. Procediment de comunicació o denúncia interna

Qualsevol persona de la comunitat educativa de l'Escola de la Dona o que s'hi relacioni per raó de la seva activitat i que consideri estar **vivint una situació de violència masclista o LGBTI-fòbica**, podrà **comunicar-ho** a les persones de referència (veure Annex 1), ja sigui de manera **verbal** – adreçant-s'hi personalment o per via telefònica – o **escrita** – a través d'un correu electrònic de redacció lliure o adjuntant el formulari de comunicació de l'annex 2.

Les passes a seguir, en el moment que es tingui coneixement d'una situació de violència masclista o LGTIB-fòbica, ja sigui a través d'una denúncia formal o d'una via informal, variaran en funció de si la situació de violència s'ha donat en l'àmbit de l'Escola de la Dona o fora d'aquest.

En qualsevol cas, una persona que estigui vivint una situació de violència masclista o LGBTI-fòbica podrà denunciar els fets a través de les vies externes que consideri pertinents, sense que aquest fet exclogui l'activació dels mecanismes d'abordatge interns descrits en aquest Protocol. Es tracta de vies compatibles que aporten respostes diferents a les situacions de violència.

Adreçar-se a una o altra via, o a diverses vies, és una decisió que concerneix la persona afectada, poden ser assessorades per la representació legal de les persones treballadores (quan siguin treballadores de l'Escola) i/ o per les persones de referència.

Les vies externes de denúncia són les següents:

- > Via administrativa:
 - Inspecció de Treball de la Generalitat: interposar una denúncia
- > Via judicial:
 - Ordre social: interposar una demanda
 - Ordre penal: interposar una querella

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

- > Aclarir les característiques i objectiu de cada una de les vies.
- > Escoltar la voluntat de la persona que pateix la situació –desig, expectatives, etc.
- > Aclarir si es tracta d'una conducta aïllada o repetida en el temps.

- > Valorar la posició de la presumpta persona violentada en relació a la persona agressora (especialment, si la persona agressora té una posició de poder jeràrquic a l'Escola o respecte de la persona victimitzada).

Al marge de la via que s'adopti per part de la persona afectada, la persona de referència durà a terme un seguiment continuat del cas i aplicarà les mesures correctores, cautelars i d'acompanyament que consideri oportunes.

Comunicació interna d'una situació de violència en l'àmbit de l'Escola de la Dona:

Quan la persona afectada vulgui formalitzar una denúncia interna, la persona referent podrà facilitar-li suport en la redacció de la denúncia, sempre que aquesta ho desitgi. En tot cas, caldrà comptar amb el consentiment exprés de la persona denunciant per a l'inici del procés d'investigació interna.

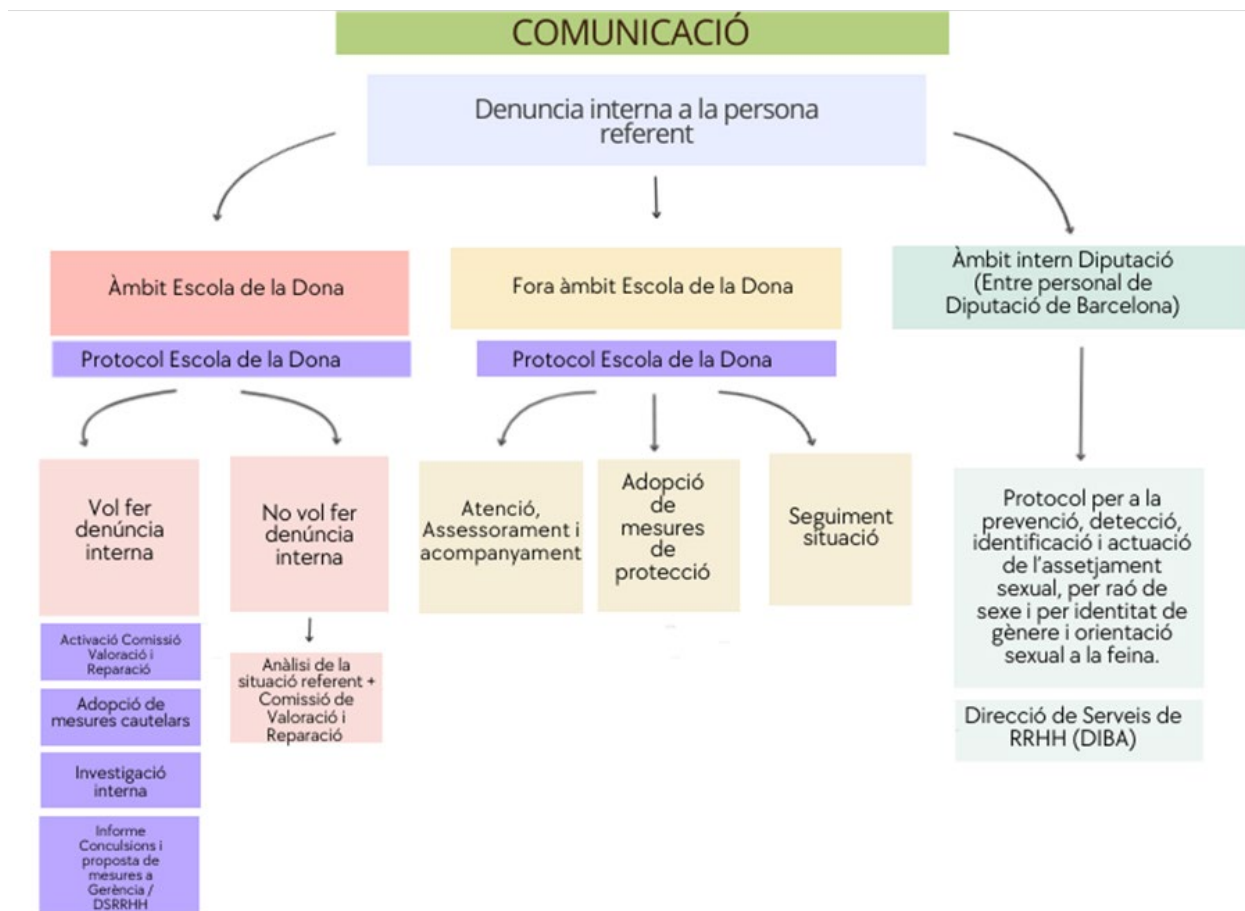
Així mateix, quan la denúncia sigui presentada per una tercera persona, caldrà contactar la persona afectada i comptar amb el seu **consentiment exprés abans d'iniciar el procediment d'investigació** i resolució recollit en aquest Protocol, sens perjudici de l'activació de les mesures de protecció i atenció que es consideren pertinents.

En tots els casos, la persona referent haurà de contactar directament la persona afectada, escoltar el seu relat i **conèixer la seva voluntat respecte a les passes a seguir i la forma d'abordar la situació que està vivint.**

Quan la situació comunicada s'emmarqui exclusivament en l'àmbit de les relacions laborals, sense que involucri alumnat, la persona de referència farà un comunicat a la Direcció de Serveis de Recursos Humans, i donarà a conèixer a la persona afectada el **Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'Assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina de la Diputació de Barcelona**, atès que el present Protocol no serà d'aplicació.

Sempre que en la situació de violència hi hagi implicada una persona treballadora de la Diputació de Barcelona, es posarà en coneixement de la DSRH encara que apliqui el protocol de l'Escola.

En el cas que la situació comunicada impliqui a una persona treballadora d'una empresa contractada per Diputació de Barcelona, s'activaran els mecanismes de coordinació empresarial. En aquest sentit, la Comissió del Protocol garantirà que el centre gestor responsable del contracte públic amb l'empresa on està adscrita la persona treballadora implicada estigui assabentada del cas i activi el seu Protocol o mesures contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe aprovades per l'empresa corresponent.



10. Procediment d'actuació davant d'una comunicació d'una situació de violència masclista o LGBTI-fòbica en l'àmbit de l'Escola de la Dona

10.1. Procediment sense consentiment d'investigació interna

Quan la persona directament afectada per la situació de violència no doni el seu consentiment perquè s'iniciï un procés d'investigació interna tal com s'estableix en el present Protocol, l'actuació per part de la persona referent serà la següent:



Coneixement de la situació per part de la persona de referència.



Entrevista de la persona de referència amb la persona o persones afectades: coneixement de la situació i de les necessitats derivades, informació sobre el procediment i les possibles passes a seguir.



Reunió de la persona de referència amb la Comissió de Valoració i Reparació per analitzar la situació.



Valoració amb la persona afectada de possibles mesures correctores, protectores, organitzatives i de tipus psicosocial.



Establir, juntament amb la persona afectada, el procediment de seguiment del cas.



Declaració signada de no conformitat amb inici del procés d'investigació interna recollit al present Protocol y de conformitat amb les mesures acordades.

Independentment que hi hagi consentiment de la persona afectada o persones afectades, sempre que es tingui coneixement d'una situació de violència masclista o LGBTI-fòbica, caldrà actuar tot adoptant mesures preventives i, si escau correctives, de tipus organitzatiu i psicosocial.

Així mateix, cada vegada que les persones de referència rebin una comunicació d'una nova situació de violència masclista o LGBTI-fòbica, ja sigui per via formal, ja sigui per via informal, haurà de reunir-se amb la Comissió de Valoració i Reparació

per estudiar la situació (encara que la persona o persones afectades no desitgin realitzar una denúncia formal interna).

Cada vegada que s'activi la Comissió de Valoració i Reparació, caldrà realitzar una acta en què es reculli el nom complert i posició a l'organització de cadascun/a dels seus i de les seves membres, qui ostenta la secretaria de la Comissió de Valoració i Reparació, així com la declaració responsable de no incórrer en cap dels supòsits d'incompatibilitat.

A continuació es presenta un seguit d'exemples de possibles actuacions que no requereixen consentiment de la persona afectada:

- > Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada. Establir una xarxa de suport a la persona afectada.
- > Aplicar una reestructuració organitzativa, per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que no impliqui modificació de condicions laborals i sense generar perjudicis a la part victimitzada).
- > Reforçar el missatge de rebuig a aquest tipus de conductes i tornar a realitzar una campanya de difusió del Protocol.
- > Realitzar accions de sensibilització específiques en l'entorn en què s'hagi pogut donar la situació de violència.
- > Realitzar un estudi per a la detecció de risc en l'entorn en què s'hagi pogut donar la situació.
- > Aplicar mecanismes de cura a l'entorn en què s'hagi donat la situació (revisió de dinàmiques relacionals, formacions específiques, dinàmiques de facilitació grupal, etc.).

En tot cas, el no consentiment per a l'activació de la investigació interna tal com es recull al present Protocol no eximeix l'adopció de les mesures que es determinin per garantir un espai segur i lliure de violències.

Si la comissió de valoració i reparació valora l'existència d'una falta recollida al conveni regulador de les condicions laborals dels treballadors i treballadores, al TREBEP o a qualsevol altra norma aplicable al personal de l'Escola de la Dona, es comunicarà a la Direcció de RRHH el fets o evidències constatades perquè estudiï l'inici de l'expedient.

10.2. Procediment amb consentiment d'investigació interna

Quan la persona directament afectada per la situació de violència sí doni el seu consentiment perquè s'iniciï un procés d'investigació interna tal com s'estableix en el present Protocol, l'actuació per part de la persona de referència serà la següent:



Coneixement de la situació per part de la persona de referència



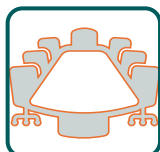
Entrevista de la persona de referència amb la persona o persones afectades: coneixement de la situació i les necessitats derivades, informació sobre el procediment i les possibles passes a seguir.



Activació de la Comissió de Valoració i Reparació, signatura de compromís de confidencialitat per part de les seves integrants i acta de constitució de la mateixa. En el cas de que estigui implicat algun membre del personal de Diputació de Barcelona, es realitzarà una comunicació oficial a la Direcció de Serveis de RRHH tant a l'inici de la constitució de la Comissió com de les conclusions finals.



Consentiment informat signat per a l'inici del procediment d'investigació intern recollit al Protocol.



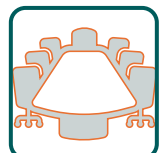
Reunió de la Comissió per tal d'analitzar la situació i el risc associat, proposta de mesures cautelars - si escau - i valoració de les entrevistes a realitzar i material probatori a recollir.



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



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



Reunions de la Comissió de Valoració i Reparació per analitzar informació recollida i redacció d'un informe de conclusions i/o de derivació als òrgans competents en cas que no sigui d'aplicació el present protocol.



Elevació de l'informe de conclusions a la Gerència de l'Àrea i/o a la Direcció de RRHH en el cas de que estigui involucrat un membre del personal de Diputació de Barcelona, i establiment dels mecanismes de seguiment del cas.

Recepció de la denúncia, persona de referència i primera entrevista:

Una vegada rebuda la comunicació o denúncia interna per violència masclista o LGBTI-fòbica, en un **màxim de 3 dies laborables**, s'activarà la **Comissió de Valoració i Reparació**, que haurà de posar-se en **contacte amb la persona afectada** en un **màxim de 5 dies laborables**.

Cada vegada que s'activi la **Comissió de Valoració i Reparació** caldrà **comunicar-ho a la Gerenta del l'Àrea de Feminismes i Igualtat** (preservant la confidencialitat del cas) així com a la **Direcció de Serveis de Recursos Humans** en el cas de que algun membre del personal hi estigui involucrat, i realitzar una **acta de constitució** de la mateixa, en què es reculli el nom complet i posició a l'organització dels i de les seves membres, la persona que ostentarà la secretaria i la **declaració signada** dels i de les membres de la **Comissió de Valoració i Reparació** de **no incórrer en cap dels supòsits d'incompatibilitat** recollits al present Protocol.

Cada vegada que la **Comissió de Valoració i Reparació** es reunixi per valorar i deliberar sobre el cas, caldrà realitzar **una acta de la sessió**.

L'objectiu de la primera entrevista de les membres que la **Comissió de Valoració i Reparació** designi amb la persona afectada és recollir informació per tal que permeti:

- > **Conèixer la situació i escoltar les necessitats de la persona afectada.**
- > **Identificar elements de la situació relatada que puguin ser constitutius de violència masclista o LGBTI-fòbica.**
- > **Valorar el nivell de risc i la necessitat d'adoptar mesures cautelars.**
- > **Valorar la viabilitat d'una resolució interna i informar la persona afectada sobre les vies jurídiques i extra-jurídiques existents.**
- > **Aclarir a la persona afectada les fases del procediment intern, així com l'abast i els límits del mateix.**
- > **Informar sobre recursos d'atenció psicològica, social i legal existents i la possibilitat de dur a terme una intervenció restaurativa independentment que desitgi realitzar una denúncia formal interna.**

En cas que les persones de la **Comissió de Valoració i Reparació** considerin que la situació requereix de **l'adopció immediata de mesures cautelars**, s'eleva una proposta de mesures a **Gerència**.

Investigació/Valoració interna:

En aquesta fase, que tindrà una durada màxima de 30 dies naturals, **es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada** per la persona/es denunciante/s, citant-la a una segona entrevista, i comunicant a la persona/es denunciada/es els fets de què se l'acusa i donant l'oportunitat d'exposar el seu relat.

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

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

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

Segona entrevista amb la part denunciante

La segona entrevista amb la persona o persones afectades (denunciants) ha de permetre:

- > **Ampliar i polir el relat** una vegada identificats els fets rellevants.
- > **Recollir material probatori o d'indici** afegit, si n'hi ha.
- > Conèixer **l'existència de testimonis** que puguin ser entrevistats o entrevistades.
- > **Valorar el dany** generat per la situació.
- > Informar la persona denunciante de la possibilitat d'aplicar **mesures cautelars** i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.

Entrevista amb la part denunciada

L'entrevista a la persona denunciada ha de permetre:

- > **Explicar que se l'ha denunciat** per fets greus relacionats amb les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.
- > **Aclarir les acusacions** sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la persona denunciante.

- > Demanar **aclariment de fets** narrats que siguin considerats rellevants o constitutius de violència masclista o LGBTI-fòbica.
- > Demanar a la persona denunciada **elements probatoris** del seu relat i **aportació de testimonis**, si escau.

Si la persona denunciada ho sol·licita, o en cas que la Comissió de Valoració i Reparació ho consideri necessari, es podrà convocar una segona entrevista amb aqueta persona, per tal d'aclarir fets o recavar material probatori afegit.

En el cas de que la persona denunciada sigui personal de Diputació de Barcelona, es sol·licitarà que la Comissió de Valoració i Reparació compti amb un/a representant de la Direcció de Serveis de Recursos Humans, òrgan competencial en quant al personal de Diputació de Barcelona, així com representants proposats per la part social especialistes en matèria d'igualtat de gènere i prevenció de violències masclistes, si així ho sol·licita la persona denunciada.

No obstant, caldrà comunicar que, en aquelles situacions de violència masclista que s'emmarquin única i exclusivament en l'àmbit de relacions laborals entre el personal que es trobi en situació de servei actiu en la Diputació de Barcelona, no s'aplicarà el present protocol. En aquests casos, es farà trasllat, de tota la informació recollida, a la Direcció de Recursos Humans i s'aplicarà el *Protocol per a la prevenció, la detecció, la identificació i l'actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat i orientació sexual intern de la Diputació de Barcelona*.

Així mateix, si correspon, s'informarà que aquest protocol tampoc s'aplicarà directament quan es produeixi un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere, que afecti a empleades i empleats públics de la Diputació de Barcelona i personal de l'Escola de la Dona, d'altra administració pública o d'una empresa externa contractada. En aquests casos s'aplicaran els **mecanismes de coordinació empresarial**, a través de comunicació recíproca sobre cada cas amb la finalitat d'arribar a un acord sobre la forma de tractar-lo.

Entrevista a testimonis:

L'entrevista amb testimonis ha de permetre:

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

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

- > Algú que hagi pogut escoltar o veure alguna cosa relacionada amb el cas.
- > Algú que pugui descriure amb propietat la relació dins de l'organització entre la persona que presenta el cas i l'acusada.
- > Algú que pugui descriure amb propietat el lloc de treball de la persona que denuncia i les tasques associades a aquest lloc (quan hi hagi relació laboral).
- > Algú que pugui descriure amb propietat l'activitat habitual de la persona violentada així com la de la persona presumptament agressora.
- > Algú que hagi estat esmentat/ada en la resta de les entrevistes, incloent persones que hagin estat violentades per la mateixa persona que es presumeix agressora.

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

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

Aspectes a tenir en compte durant la fase d'investigació:

Durant la fase d'investigació és important tenir en compte els següents aspectes:

- > Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li ha de concedir.
- > S'ha de donar tràmit d'audiència a totes les persones implicades.
- > La persona denunciant i la persona denunciada tenen dret a ser assistides per representants o assessors/ores legals i a ser acompanyades a les entrevistes per una persona de la seva confiança.
- > Cal recordar que és responsabilitat de tota la comunitat educativa denunciar i col·laborar davant de situacions de violència masclista o LGBTI-fòbica.
- > Tant la persona que denuncia com la persona acusada tenen dret a rebre informació de l'evolució del procediment i que se li notifiquin les mesures cautelars, protectores, de reparació o sancionadores que se'ls aplicaran.

- > Si una persona denuncia violències masclistes o LGBTI-fòbiques i aporta indicis fonamentats, correspon a la part denunciada demostrar que no ha vulnerat el seus drets a la integritat, dignitat i/o intimitat.

En cap circumstància s'emprarà la mediació com a mecanisme per a resoldre una situació de violència com a part de la fase d'investigació, en estar aquesta eina per a la resolució de conflictes absolutament contraindicada en casos de violència masclista i de desigualtat entre les parts, podent incórrer en una revictimització greu de la part vulnerada.⁹

En cas que la persona o persones afectades desitgin que s'iniciï un procés restauratiu, caldrà valorar que es donen totes les condicions necessàries per a poder-lo dur a terme – voluntarietat, responsabilitat davant del dany causat, seguretat física i emocional per a totes les parts implicades, salvaguarda de drets, mutu reconeixement¹⁰, transparència i recollida de necessitats. En cap cas cal confondre una mediació (en què es dona una situació d'equilibri entre les parts implicades en el conflicte) amb un procés restauratiu (reconeixement de la violència i de l'asimetria de poder, així com del dany causat i de les necessitats de la víctima). En tot cas, només podran dur a terme processos restauratius professionals de la matèria que, a més, incorporin la perspectiva de gènere en la seva praxis.

Informe de conclusions:

Finalitzada la fase d'investigació, la Comissió de Valoració i Reparació procedirà a elaborar un informe de conclusions vinculant en l'àmbit intern¹¹ el qual haurà de contenir:

- > Identificació de la persona o persones que presenten el cas, de la part denunciada i dels i de les testimonis.
- > Identificació dels i de les membres de la Comissió de Valoració i Reparació i dels o de les professionals externes que hagin participat de la investigació, si és el cas

⁹ L'article 7 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril del dret de les dones a erradicar la violència masclista, les accions de mediació estan prohibides davant situacions que constitueixen formes d'expressió d'aquest tipus de violència: "La prohibició de la mediació si hi ha implicada una dona que ha patit o pateix qualsevol forma de violència masclista en l'àmbit de la parella o en l'àmbit familiar".

¹⁰ Si la part agressora no reconeix els fets, no és possible l'inici d'un procediment restauratiu.

¹¹ L'informe de la Comissió de Valoració i Reparació serà vinculant en relació amb l'aplicació de mesures correctores, protectores, de recuperació i reparació i la proposta d'inici d'un procediment sancionador per part de l'entitat. En cas que la investigació duta a terme per la Comissió de Valoració i Reparació doni peu a l'obertura d'un expedient administratiu disciplinari/sancionador o a altres procediments jurídics, l'informe de la Comissió tindrà caràcter facultatiu no vinculant.

- > Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.
- > Resum de les necessitats manifestades.
- > Resum de les intervencions realitzades.
- > Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés.
- > Resolució:
 - Valoració del cas, de les necessitats detectades i del dany generat.
 - Mesures proposades diferenciades per tipologia (correctores, protectores, organitzatives, de sensibilització, de recuperació, reparadores)¹² i abast (individual o col·lectiu).

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

En cas que s'iniciï un procediment sancionador (expedient disciplinari) aquest, determinarà la falta i la sanció, i la seva aplicació serà determinada per Gerència, o per la Direcció de Recursos Humans quan algun membre del personal de Diputació de Barcelona hi estigui implicat.

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

¹² La Comissió de Valoració i Reparació es limitarà a valorar el cas, l'existència d'una situació de violència masclista o LGBTI-fòbica, la seva tipologia i els possibles agreujants i la proposta de mesures no disciplinàries: serà responsabilitat de Gerència l'obertura, si escau, d'expedient disciplinari/sancionador i l'aplicació de les mesures que se'n puguin derivar.

11. Procediment d'actuació davant d'una situació de violència masclista o LGBTI-fòbica fora de l'àmbit de l'Escola de la Dona

L'Escola de la Dona, com a entitat orientada a l'empoderament de les dones com a principals destinatàries de les formacions ofertes, i des dels valors d'igualtat d'oportunitats, equitat, acompanyament, autonomia personal i inclusió social, cohesió social i perspectiva feminista que regeixen el seu model formatiu, està fortament compromesa en l'erradicació de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques i és per aquest motiu que estableix un **circuit de primera atenció i orientació adreçat a qualsevol persona de la comunitat educativa que pugui estar vivint una situació de violència**, encara que sigui fora de l'àmbit de l'Escola, com poder ser l'àmbit comunitari, laboral o de les relacions personals.

Quan es detecta una situació de violència cal tenir presents, en primer lloc, les **necessitats de la persona afectada** i cal **respectar les seves decisions** pel que fa a l'afrontament del que està patint.

La **persona de referència**, que farà el primer acompanyament, serà l'encarregada **d'acollir, assessorar i informar** a la persona afectada. Per tant, és important que la seva actuació es regeixi pels principis esmentats als apartats 3.3 i 8 del present protocol:

Orientacions transversals

- > Bon tracte
- > Perspectiva de gènere
- > Interseccionalitat
- > Diligència deguda
- > No revictimització
- > Situar les necessitats al centre

Principis bàsics d'intervenció

- > Confidencialitat
- > Principi de protecció de la intimitat, la dignitat i la integritat de les persones
- > Celeritat

- > Seguretat, garantia d'indemnitat i mesures cautelars
- > Dret a la informació
- > Reparació integral
- > Garantia de no repetició
- > Legalitat i tipicitat

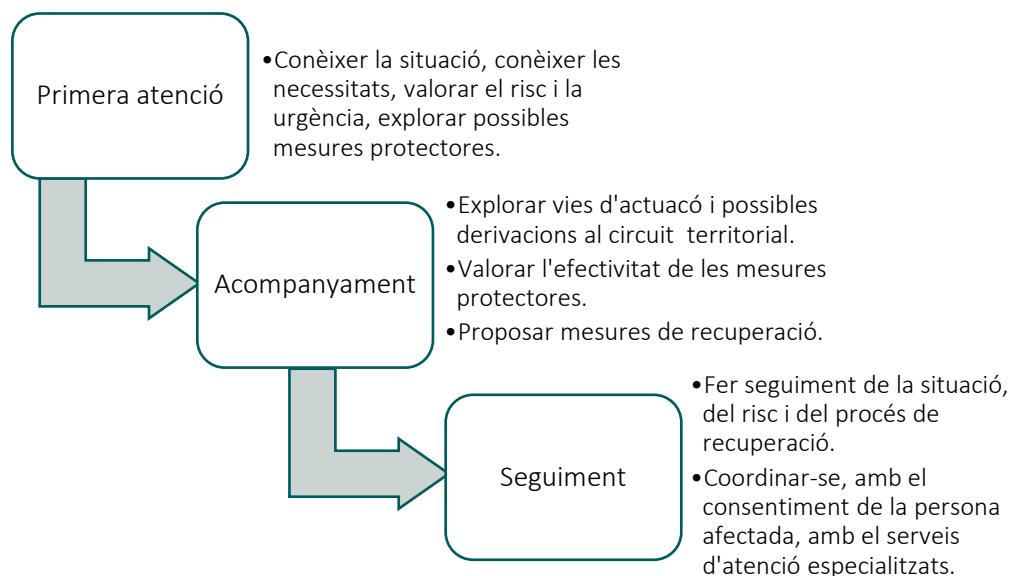
Així, davant del coneixement d'una situació de violència cal informar directament a la persona de referència.

La persona de referència **rebrà i escoltarà la persona que informa de la situació**, ja sigui perquè l'ha observada o n'és coneixedora o perquè és la persona agredida.

Si la **persona que informa no és la persona agredida**, la persona de referència s'adreçarà a la persona agredida amb la màxima cautela i respectarà, en tot cas, la seva **voluntat a l'hora de rebre atenció i acompanyament**.

En una **primera atenció a la persona directament afectada** cal valorar **la urgència de la situació i les necessitats que planteja la persona**. En la primera atenció, o en una segona entrevista, segons es valori, es facilitarà **informació sobre els recursos i serveis de la xarxa d'atenció i recuperació** davant de situacions violència masclista o LGBTI-fòbica del territori. En cas que la persona afectada sigui menor d'edat, s'activarà el circuit pertinent, que haurà de passar per la comunicació dels fets als serveis especialitzats del territori.

Així, davant la comunicació d'una situació de violència masclista o LGBTI-fòbica que un/a membre de la comunitat educativa hagi viscut o estigui vivint fora de l'àmbit de l'Escola de la Dona, la persona referent seguirà les següents passes:



Pautes bàsiques d'intervenció:

L'atenció a persones que pateixen o han patit violències masclistes o LGBTI-fòbiques requereix de màxima cura i respecte, una aproximació feta des del reconeixement de l'altra persona, les seves necessitats específiques i la confiança en la seva autonomia i capacitats.

Malgrat l'ampli ventall de situacions de violència, així com de dany, impacte i reaccions de les persones victimitzades, hi ha algunes pautes d'intervenció bàsiques d'aplicació general:

Pautes bàsiques d'intervenció¹³
Buscar un espai reservat amb privacitat i seguretat, confortable, que faciliti un ambient favorable pel diàleg, que permeti transmetre tranquil·litat i absència de pressa.
Establir un clima de confiança i confidencialitat, donar el nom i preguntar pel nom de la persona que s'atén.
Mostrar una actitud d'escolta activa i empatia, observant l'estat de la persona i recollint tot allò que es consideri rellevant o les necessitats que puguin detectar-se.
Respectar el relat lliure i, en tot cas, fer preguntes obertes i repetir paraules que ha dit la persona.
Validar tot allò que la persona està compartint, mostrant respecte, autenticitat, comprensió i sinceritat.
Respectar els silencis, ja que poden ajudar a explicar, a pair i a comprendre la situació viscuda.
No jutjar a la persona i acceptar la vivència i la importància que té el fet tal i com l'ha viscut.
Acompanyar i facilitar informació senzilla i concisa del circuit corresponent, o bé dels recursos on es podrà obtenir ajuda si cal derivar.

¹³ Protocol marc per a l'abordatge de violències masclistes en equipaments municipals, Diputació de Barcelona (2023).

Eines per a una atenció diligent i empoderadora:

Les persones de referència han de dur a terme una atenció diligent i empoderadora, per això caldrà que:

- > Hagin rebut **formació suficient** en perspectiva de gènere i feminismes, en atenció a violències masclistes i LGTIB-fòbiques i en el paradigma restauratiu.
- > Coneguin bé el **circuit públic d'atenció a les violències masclistes i LGBTI-fòbic**, amb el qual han d'haver creat sinèrgies, així com altres recursos d'atenció de la **xarxa comunitària** amb els quals s'estableixin relacions de col·laboració.
- > Respectin la **confidencialitat** i entenguin el significat de secret professional, el seu contingut i límits.
- > Acompanyin les persones afectades a **reconèixer i anomenar la violència** viscuda.
- > Siguin capaces d'inserir les situacions de violència concretes que atenen dins d'un **marc patriarcal i cisheteronormatiu** més ampli, per tal que la persona que viu la situació de violència pugui entendre la seva arrel estructural i rebaixar el grau de culpa que pugui sentir a causa de les experiències viscudes.
- > Parteixin d'un enfocament de **valoració i enfortiment de les capacitats de la persona afectada**, evitant la seva revictimització o actituds paternalistes.
- > Reconeguin **l'autonomia de les persones ateses**, respectant la seva voluntat i el seu propi procés de presa de decisions i evitant imposar criteris o decisions.
- > Siguin capaces de **legitimar la persona afectada sense judici**, revisant les pròpies creences, estereotips i judicis que poden estar interferint en l'acompanyament.
- > No generin falses expectatives, fent un **acompanyament veraç** que no faci creure en solucions fàcils o immediates quan això no sigui possible.

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

Annex 6. Circuits d'atenció segons urgència i tipologia.

12. Aplicació de mesures

12.1 Mesures preventives

Són aquelles mesures adreçades a evitar l'aparició de situacions d'assetjament i han de ser desenvolupades de forma transversal i sistemàtica, com a part d'una política activa orientada a la consecució de la igualtat d'oportunitats, l'equitat de gènere i l'eliminació de tota forma de discriminació sexista i LGBTI-fòbica.

Les mesures preventives adoptades l'Escola de la Dona han estat definides a l'apartat 7 del present document.

12.2 Mesures correctores

Són aquelles mesures que **s'apliquen quan es detecta risc de violència masclista o LGBTI-fòbica o aquest ja ha tingut lloc**; per tant, **modifiquen situacions que afavoreixen la seva aparició, o bé eviten el seu agreujament o la seva repetició**. Per aplicar aquestes mesures cal realitzar estudis de detecció de risc periòdics així com una anàlisi exhaustiva dels factors que han facilitat l'aparició de la violència, quan aquest ja s'ha donat.

Algunes mesures correctores poden ser:

- > Revisar la descripció dels llocs de treball, les responsabilitats i funcions assignades, i veure la seva concordança amb les responsabilitats i funcions efectivament desenvolupades.
- > Realitzar intervencions en l'espai físic que puguin reduir la sensació d'inseguretat de la comunitat educativa (eliminació d'angles morts, millora lumínica d'espais, incorporació de vidres en portes per incrementar visibilitat, etc.).
- > Modificar comunicacions i d'altre material escrit, gràfic o audiovisual, que pugui ser discriminador o poc inclusiu amb les dones i el col·lectiu LGBTI.
- > Realitzar formacions específiques en matèria de violències adreçades als col·lectius en què s'hagi donat una situació i, especialment, a caps o d'altres persones amb llocs de responsabilitat.

12.3 Mesures protectores i cautelars

Es tracta de **mesures temporals** adreçades a **protegir la persona denunciant i a evitar l'agreuament de la situació** mentre dura el procés d'investigació, es resol el cas i es determinen mesures finals. La persona de referència o la Comissió de Valoració i Reparació, prèvia comunicació amb Gerència, ha de tenir capacitat d'aplicar-les de forma immediata quan es té coneixement d'una situació.

L'aplicació de mesures cautelars exigeix el compliment d'algun d'aquests requisits:

- > La persona denunciant presenta indicis fonamentats sobre l'existència d'una situació de violència o sobre una situació que atenta contra la seva dignitat, integritat o benestar personal.
- > S'aprecia risc d'agreuament de la situació, d'increment del sofriment de la persona denunciant i/o de represàlies que exigeix l'adopció immediata de mesures concretes.

Malgrat la dificultat de concretar mesures cautelars, que hauran de definir-se davant cada cas particular i en funció de les especificitats d'aquest, a continuació s'enumeren – a tall d'exemple – algunes mesures, amb l'objectiu d'orientar a l'equip responsable de la seva aplicació i sempre que la normativa interna ho contempli:

- > Permís laboral remunerat a la part denunciada, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva.
- > Permís laboral remunerat a la part denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva.
- > Facilitació del seguiment de les classes per part de la persona denunciant durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva mitjançant justificació de faltes, valoració de cursos en línia, taxes de matrícula etc..
- > Modificació horària dirigida a la part denunciada, sense menyscapte de les condicions laborals, si es tracta de persones treballadores.
- > Modificació horària dirigida a la part denunciant, sempre amb acord d'aquesta i sense menyscapte de les condicions laborals, si es tracta de persones treballadores.
- > Canvi de grup-classe, quan la persona afectada així ho sol·liciti.

- > Mobilitat interna – mai d'ascens – de la persona denunciada, sempre que no impliqui menyscapte de les condicions laborals.
- > Mobilitat interna de la persona denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti i sense menyscapte de les condicions laborals.
- > Recomanació expressa de no comunicació, per qualsevol via, de la persona denunciada amb la denunciant mentre duri el procés de valoració.
- > Prohibició, a la part denunciada, de participar en comissions o assistir a reunions, actes o altres esdeveniments de l'Escola en els quals estigui present la persona denunciant fins a la resolució del cas.

L'aplicació de les mesures cautelars ha de restringir-se a **la durada del procediment d'investigació**. Una vegada emès l'informe de conclusions per part de la Comissió de Valoració i Reparació, serà **responsabilitat de Gerència o de la Direcció de Recursos Humans de Diputació de Barcelona, segons el cas, valorar la suspensió d'aquestes mesures o la seva fermesa**.

11.4 Mesures de recuperació i reparació integral

Quan una persona veu vulnerats els seus drets fonamentals té **dret a la recuperació psíquica, física i social, i a una reparació també material, emocional, espiritual i simbòlica del dany, tenint en compte les seves necessitats**; per tant, aquestes mesures s'adreçaran a compensar l'impacte negatiu que la violència ha tingut sobre la integritat i la dignitat de la persona, a més de l'efecte sobre la seva salut psicofísica.

A l'hora de proposar mesures reparadores, sempre partint de les necessitats i demandes de la persona afectada, la Comissió de Valoració i Reparació haurà de tenir en compte els següents drets:

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

A continuació s'enumeren – a tall d'exemple – algunes mesures de recuperació i reparació, amb l'objectiu d'orientar a l'equip responsable de la seva aplicació:

- > Redacció d'un compromís de responsabilitat i canvi de conducta de la part agressora.
- > Reconeixement per part de l'Escola de la Dona que no s'han dut a terme les mesures adequades per a prevenir la situació d'assetjament.
- > Oferiment d'assistència psicològica a la persona victimitzada, fruïble en horari laboral quan es tracti d'una treballadora o treballador.
- > Oferiment d'assessorament legal a la persona victimitzada, fruïble en horari laboral quan es tracti d'un treballador o treballadora.
- > Consideració de les faltes d'assistència a classe com absència justificada.
- > Adaptació de l'horari lectiu o laboral.
- > Suport a la reincorporació laboral o a les classes, quan la persona s'hagi absentat a causa de la violència viscuda.
- > Entrevistes i enquestes periòdiques amb la persona victimitzada i en l'entorn en què s'ha donat la situació de violència, per tal de fer efectiva la garantia de no repetició.
- > Intervencions grupals adreçades a reparar el dany col·lectiu que la situació de violència ha generat.
- > Intervencions grupals adreçades a responsabilitzar-se del dany col·lectiu que la situació de violència ha generat.

11.5 Mesures disciplinàries

L'objectiu d'aquestes mesures és **sancionar una conducta considerada incorrecta**, és a dir, l'entitat exerceix la seva potestat disciplinària resolent, en cas de comissió d'alguna falta tipificada, la imposició de la sanció corresponent.

D'aquesta manera, la funció la Comissió de Valoració i Reparació ha de consistir a valorar la situació de violència masclista o LGBTI-fòbica, el paper de les persones involucrades, el context en què s'ha donat, el dany generat i els possibles factors agreujants per tal d'emetre un informe de conclusions que **l'òrgan sancionador**

competent pugui prendre en consideració a l'hora d'aplicar, si escau, les mesures pertinents.

Per tal de valorar la falta, a banda de determinar si hi ha hagut violència i de quin tipus, la Comissió haurà de valorar si concorren circumstàncies agreujants, com ara:

- > Que la situació de violència es doni per part d'un/a docent envers un/a alumne/a.
- > Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la víctima (assetjament vertical descendent).
- > Superposició de diverses tipologies de violència.
- > El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.
- > El fet que la violència es produeixi de forma grupal (existència de violència ambiental i de grup hostil col·laborador).
- > Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.
- > Grau d'intencionalitat de l'infractor o infractora.
- > Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada.
- > Assetjament d'intercanvi o *quid pro quo*: és a dir, la persona agressora es troba en una situació de superioritat jeràrquica o moral que li permet utilitzar el xantatge com a forma d'aconseguir la seva finalitat (sovint demandes sexuals, però no únicament), en poder restringir o condicionar les possibilitats d'accés a la feina o a la formació, de participació, etc., de la persona afectada.
- > Reiteració en la conducta vulneradora (s'ha comès violència o conductes precursors en d'altres ocasions o amb d'altres persones; s'ha persistit en la conducta quan ja hi ha hagut un avís previ perquè aquesta finalitzi, etc.).
- > Amenaça de represàlies cap a la persona violentada o les persones testimonis de la situació o a la Comissió de Valoració i Reparació.
- > Violència dirigida a una persona funcionalment diversa o en situació de trastorn psicològic demostrable.
- > Violència dirigida a una persona en situació administrativa irregular.
- > L'ocultació, aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, d'informació que dificulti la defensa de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a partícip.

- > Pressions o coaccions a la persona violentada, testimonis o persones del seu entorn amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- > Intent de manipulació de la Comissió de Valoració i Reparació.
- > Negació davant de proves evidents.

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

La prescripció de sancions específiques no laborals, serà aquella que reculli la normativa de l'Escola de la Dona¹⁴.

¹⁴ <https://www.diba.cat/ca/web/escoladona/normativa>

13. Resolució i seguiment

Quan no hi hagi denúncia interna:

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

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

En casos de denúncia interna

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

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

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

14. Gestió documental, registres i avaluació

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

La documentació generada durant el procés serà **codificada i guardada en arxiu d'accés restringit**, essent la persona que ostenti la **secretaria de la Comissió de Valoració i Reparació** la responsable de la seva custòdia.

Així mateix, la Comissió de Protocol crearà i mantindrà actualitzat el **registre informàtic de les situacions produïdes** en aplicació d'aquest Protocol, a partir de la informació facilitada per les persones referents i la Comissió de Valoració i Reparació. El registre serà d'ús restringit per a la Comissió de Protocol, facilitant a **la Gerenta de l'Àrea de Feminismes i Igualtat, la informació que requereixi per a la seva actuació**, sempre respectant la normativa establerta en matèria de protecció de dades i confidencialitat i, tenint en compte que només s'incorporaran les resolucions de les sancions un cop instruït l'expedient disciplinari.

En tot cas, **la representació legal de les persones treballadores i de l'alumnat tindrà accés a informació estadística desagregada per sexe/gènere, per curs escolar o sempre que ho sol·liciti**: nombre de situacions ateses per violència masclista o LGBTI-fòbica, nombre de persones derivades a serveis especialitzats, nombre de denúncies segons sexe/gènere, tipologia de violència denunciada, resolució (arxiu, existència de situació de violència, existència d'altres situacions sancionables i mesures aplicades).

Així mateix, **la informació registrada serà utilitzada per dur a terme una avaluació per curs escolar i 1 reunió d'ofici anual de la comissió envers el funcionament del Protocol i de les situacions pel qual ha estat activat**. L'avaluació del Protocol ha de permetre detectar carències, incorporar modificacions necessàries o introduir millores procedimentals o actualitzacions normatives.

15. Protecció de dades personals

El tractament de dades personals que es dugui a terme en el context d'aquest Protocol, cal que s'emmarqui en el que disposa el Reglament (UE) del Parlament Europeu 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 pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament general de protecció de dades, d'ara endavant RGPD) i en la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals (d'ara endavant LOPDGDD).

Tota la informació sobre persones físiques està protegida per l'RGPD i l'LOPDGDD. Totes les persones tenen el dret fonamental a la protecció de les seves dades personals, que implica la possibilitat de controlar què es fa amb aquestes dades, és a dir, saber qui té informació, quina és aquesta informació, d'on prové, per a quina finalitat es tenen les dades i a qui es faciliten, entenent que es tracta d'informació que no pertany a qui la gestiona, sinó a la persona titular de les dades (dret a l'autodeterminació informativa).

L'actuació dels serveis públics en l'àmbit de la violència masclista i LGBTI-fòbica s'emmarca, principalment, dins el marc legal i normatiu indicat en el punt 2 d'aquest Protocol i també li són d'aplicació l'RGPD i l'LOPDGDD.

Segons l'RGPD són dades personals qualsevol informació sobre una persona física identificada o identificable. S'ha de considerar persona física identificable qualsevol persona la identitat de la qual es pot determinar directament o indirectament, en particular mitjançant un identificador com, per exemple, un nom, un número d'identificació, dades de localització, un identificador en línia, o bé, un o diversos elements propis de la identitat física, fisiològica, genètica, psíquica, econòmica, cultural o social d'aquesta persona.

L'RGPD recull altres definicions que interessa destacar com, per exemple, les dades classificades com especialment sensibles, com són les relatives a la salut, que fan referència a les dades personals relatives a la salut física o mental d'una persona física i que revelen informació sobre el seu estat de salut (s'inclou la prestació de serveis d'atenció sanitària) i les dades que revelen l'origen ètnic o racial, opinions polítiques, les creences religioses o filosòfiques, i les dades sobre la vida o l'orientació sexual. Tot i no ser de categories especials, les dades de condemnes i infraccions penals, així com, les relacionades amb els col·lectius vulnerables també són importants i tenen limitacions pel que fa al seu tractament, i s'ha de tenir especialment cura en el seu tractament.

D'acord amb l'RGPD, cal entendre per tractament qualsevol operació o conjunt d'operacions realitzades sobre dades personals o conjunts de dades personals, ja sigui per procediments automatitzats o no, com la recollida, el registre, l'organització, l'estructuració, la conservació, l'adaptació o la modificació, l'extracció, la consulta, la utilització, la comunicació per transmissió, difusió o qualsevol altra

forma d'habilitació d'accés, acarament o interconnexió, limitació, supressió o destrucció.

Per tractar dades s'han de tenir en compte els elements que s'expliciten a continuació i que es recullen com a principis relatius al tractament a l'RGPD:

- **Licitud, lleialtat i transparència:** les dades han de ser tractades de manera lícita, lleial i transparent en relació amb la persona interessada.
- **Limitació de la finalitat:** les dades personals han de ser recollides amb finalitats determinades, explícites i legítimes i posteriorment no s'han de tractar de manera incompatible amb aquestes finalitats. No es consideren incompatibles els fins següents: arxiu en interès públic, investigació científica o històrica, i fins estadístics.
- **Minimització de dades:** les dades han de ser adequades, pertinents i limitades al que és necessari en relació amb les finalitats per a les quals es tracten, és a dir, només s'han de tractar dades si és necessari per a la finalitat.
- **Exactitud:** les dades han de ser exactes i, si cal, s'han d'actualitzar. Si són inexactes s'han de suprimir o rectificar sense dilació.
- **Integritat i confidencialitat:** cal garantir mitjançant mesures tècniques o organitzatives una seguretat adequada contra el tractament no autoritzat o il·lícit, la pèrdua, la destrucció o dany accidental.
- **Limitació del termini de conservació:** les dades s'han de conservar de manera que permetin identificar les persones interessades durant un període no superior al necessari per a les finalitats del tractament de dades personals. Les dades personals es poden conservar durant períodes més llargs si es conserven de manera que no permeti la identificació de la persona interessada, i amb fins d'arxiu en interès públic, investigació científica o històrica o fins estadístics, sempre que es tinguin en compte les previsions de l'article 89.1 per garantir el principi de minimització de les dades, i s'apliquin mesures tècniques i organitzatives adequades per protegir els drets i les llibertats de la persona interessada.
- **Bloqueig:** El responsable del tractament està obligat a bloquejar les dades quan en dugui a terme la rectificació o la supressió. El bloqueig dades consisteix en la identificació i la reserva d'aquestes, amb l'adopció de mesures tècniques i organitzatives, per impedir-ne el tractament.
- **Responsabilitat proactiva:** el responsable del tractament és responsable del compliment dels principis relatius al tractament esmentats, i ha de tenir la capacitat per demostrar-ho ("accountability").
- **Transparència de la informació i exercici de drets:** el responsable del tractament ha de prendre les mesures oportunes per facilitar a la persona interessada tota la informació i l'exercici dels seus drets. Cal tenir en compte que aquest Protocol es refereix a diferents serveis de les administracions públiques- serveis socials, cossos

policials, salut, educació i altres– que tenen atribuïdes per la normativa sectorial aplicable unes competències i capacitats d'actuació, i serà en funció d'aquestes –i no d'altres– que es podran tractar determinades dades personals de dones en situació de violència masclista, LGBTI-fòbia o de terceres persones que hi estan relacionades.

L'RGPD reconeix uns drets a favor de les persones titulars de les dades personals i, consegüentment, unes obligacions per a les persones responsables del tractament. Els principals drets de les persones sobre les dades personals són:

- Dret a la transparència de la informació, que s'aplica al llarg de tot el procés de tractament de les dades personals.
- Drets d'accés, rectificació, supressió, oposició, limitació del tractament i la portabilitat de les dades.
- Dret a revocar el consentiment en qualsevol moment.
- Dret a no ser objecte d'una decisió basada únicament en el tractament automatitzat, inclosa l'elaboració de perfils.
- Dret a reclamar la tutela dels drets.

Un altre element clau en el tractament de les dades és la comunicació que se'n pot fer d'aquestes, i, en el marc d'aquest Protocol, es fa present que les dades personals poden ser comunicades a diverses entitats per acomplir el seu objectiu.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, disposa en l'article 11.1 que *totes les persones professionals, especialment les professionals de la salut, dels serveis socials i de l'educació, han d'intervenir obligatòriament quan tinguin coneixement d'una situació de risc o d'una evidència fonamentada de violència masclista, d'acord amb els protocols específics i en coordinació amb els serveis de la Xarxa d'atenció i recuperació integral.*

L'article 78 de la mateixa llei regula que *les administracions públiques competents s'han de cedir mútuament les dades de caràcter personal necessàries, amb la finalitat de gestionar adequadament els serveis de la Xarxa d'atenció i recuperació integral i les prestacions econòmiques previstes per aquesta Llei, i també d'altres que s'estableixin per llei i que estiguin relacionades amb la violència masclista.*

L'article 85 que regula els protocols per a una intervenció coordinada contra la violència masclista, concretament en el punt 2.b, recull l'obligació d'establir els mecanismes de coordinació i cooperació que permetin una transmissió d'informació continuada i fluida entre els organismes implicats.

S'observa que un dels principis d'actuació en matèria de violència masclista és la coordinació entre els diversos sistemes de benestar social de les administracions públiques –que inclouen serveis socials, educació, salut, serveis policials, justícia, treball i habitatge–, amb la finalitat d'establir programes d'actuació conjunts.

Aquesta comunicació de dades comporta per a la persona interessada una pèrdua de control sobre les seves dades personals, ja que la informació es transmet a entitats o persones diferents d'aquelles a qui, en principi, ella ha facilitat les dades.

És per això que és important la informació i la transparència que es té del destinatari de la informació, definit per l'RGPD com la persona física o jurídica, autoritat pública, servei o qualsevol altre organisme al qual es comuniquen dades personals, tant si és un tercer com si no.

En aquest sentit, cal aplicar el règim de licitud del tractament previst en l'article 6.1.c de l'RGPD, quant al tractament és necessari per al compliment d'una obligació legal aplicable al responsable del tractament, i per al compliment d'una missió realitzada en interès públic o en l'exercici de poders públics (article 6.1.e). En aquests supòsits, el consentiment de la persona afectada té caràcter residual, tret del tractament de categories especials de dades en què cal el seu consentiment explícit.

Així, la comunicació de dades dins del marc de l'article 78 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, en relació amb la part que intervé i que està implicada en la prestació de serveis a les dones en situació de violència masclista, ha de servir per complir les seves competències i les funcions determinades per la normativa sectorial corresponent, com a premissa per analitzar la resta de variables. Aquest precepte preveu l'habilitació legal necessària per a la cessió de dades sense requerir el consentiment de la persona titular només si es justifica que és per a la "gestió adequada" dels serveis, és a dir, sempre que el cedent i el cessionari estiguin habilitats per tractar aquella informació personal i necessitin tractar-la ateses les funcions que duen a terme. A més, l'article 78 especifica que les dades que se cedeixen hauran de ser només les necessàries en cada cas.

16. Annexos

Annex 1: Contactes, referents i membres a data d'aprovació del present protocol.

Amb l'objectiu de facilitar la comunicació i la gestió de situacions relacionades amb el present protocol, s'ha habilitat la bústia de correu electrònic **ViolenciesED@diba.cat**.

Aquesta adreça està destinada a rebre denúncies, consultes o comunicacions vinculades a possibles casos de violència, garantint la confidencialitat i el seguiment adequat per part de l'equip responsable.

Comissió de Valoració i Reparació:

Titular: Laia Doltra; Tècnica de Projectes de l'Escola de la Dona.

doltrate@diba.cat

Tel. 627 890 993

Titular: Glòria Cazorla; Cap de la Unitat de Territoris Lliures de Violències Masclistes del Servei de Polítiques d'Igualtat de Gènere.

cazorlalg@diba.cat

Tel. 677 530 143

Com a membres permanents de la Comissió del Protocol:

- Laia Franco, o persona que en el moment ostenti el càrrec de Gerent/a de l'Àrea de Feminismes i Igualtat.
- Ramón Albornà, o persona que en el moment ostenti el càrrec de Cap de la Secció de l'Escola de la Dona.
- Laia Doltra, Tècnica de projectes de l'Escola de la Dona.
- Carme Rico, o persona que en el moment ostenti el càrrec de Cap de la Unitat Administrativa de l'Escola de la Dona.
- Jordi Giró, o persona que en el moment ostenti el càrrec de Direcció Acadèmica de l'Escola de la Dona.

Com a membres eventuals:

- Sandra Garcia, o persona que en el moment ostenti el càrrec de Cap del Servei de Polítiques d'Igualtat.
- Gloria Carzorla, o persona que en el moment ostenti el càrrec de Cap de la Unitat de Territoris Lliures de Violències Masclistes del Servei de Polítiques d'Igualtat de Gènere.
- Altres persones expertes en la matèria que es considerin necessàries pel bon desenvolupament i pel compliment efectiu d'aquest protocol.
- Representant de la Direcció de Servei de Recursos Humans de Diputació de Barcelona
- Representant proposats per la part social especialistes en matèria d'igualtat de gènere i prevenció de violències masclistes.



Annex 2: Model de comunicació d'una situació de violència masclista o LGBTI-fòbica.

Nom i cognoms:

Sexe/gènere:

Vinculació amb l'Escola de la Dona:

☐ Alumnat ☐ Personal de l'Escola ☐ Altre vincle

En qualitat de:

☐ Persona afectada ☐ Persona coneixedora

La situació que es comunica es dona o s'ha donat:

☐ En l'àmbit de l'activitat de l'Escola

☐ Fora de l'àmbit de l'activitat de l'Escola

Exposició dels fets:

Sol·licitud:

Informació bàsica relativa a protecció de dades

Responsable del tractament: Diputació de Barcelona. Rambla Catalunya, 126. 08008 Barcelona. Responsable Executiu del Tractament: Escola de la Dona, Àrea de Feminismes i Igualtat.

Dades de contacte en Compliment Normatiu en Protecció de Dades Personals:
rgpd@diba.cat

Finalitat del tractament: Gestionar de forma adequada la vostra sol·licitud per tal que pugueu superar les situacions i les conseqüències generades per la violència masclista i/o LGBTI-fòbica, contribuir al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, i facilitar la informació necessària sobre els recursos i els procediments perquè es pugui resoldre la situació.

Amb aquesta informació no elaborarem perfils ni es prendran decisions automatitzades sobre la base d'aquest perfil.

Legitimació del tractament: La base legal per al tractament de les vostres dades és donar compliment a les obligacions establertes per la Llei 10/2023, de 7 d'agost, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, La Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, La Llei estatal 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació i la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. Aquestes lleis atribueixen diverses competències a les entitats públiques en matèria d'abordatge de la violència masclista i LGBTI-fòbia, entre d'altres, es destaca la d'ordenar totes les actuacions en matèria de prevenció, de detecció, d'atenció, d'assistència, de protecció, de recuperació i de reparació de les dones que pateixen violència masclista i LGBTI-fòbia, i també dels recursos que les integren. Si el tractament és sobre les vostres dades de categories especials, la base legal és el vostre consentiment explícit, que podeu retirar en qualsevol moment.

Destinatari de cessions o transferències: Les vostres dades es comunicaran a les administracions públiques competents dels serveis d'atenció i recuperació integral, d'acord amb les necessitats de les dones en situació de violència masclista i/o LGBTI-fòbia. Només es comunicaran les dades necessàries per a poder gestionar d'una manera adequada les vostres sol·licituds, d'acord amb el que estableix l'article 78 de la Llei 5/2008. Les vostres dades personals no es transferiran fora de la Unió Europea.

Temps de conservació: Les dades seran conservades durant el temps previst a la normativa de procediment administratiu, de contractació pública i d'arxiu històric.

Drets de les persones interessades: Els drets de l'autodeterminació informativa sobre les vostres dades personals que us assisteixen, cas de ser tractades són: Dret d'accés, rectificació, supressió i de limitació o oposició al tractament. Es poden exercir els drets esmentats a través de la Seu electrònica de la Diputació de Barcelona <https://seuelectronica.diba.cat/serveis-de-la-seu/proteccio-dades/default.asp>, on trobareu més informació sobre protecció de dades personals, o bé presencialment o per correu postal a les oficines del Registre a Rambla Catalunya, 126, 08008, Barcelona.



Dades de contacte de la Delegada de Protecció de Dades: L'adreça electrònica de contacte de la Delegada de Protecció de Dades de la Diputació de Barcelona és dpd@diba.cat, davant de la qual es podrà interposar potestativament una reclamació si es considera que l'exercici d'algun dels drets esmentats no ha estat tractat adequadament o que el tractament de les vostres dades personals infringeix l'RGPD. Altrament, qualsevol persona interessada té dret a presentar una reclamació davant d'una Autoritat de Control, que a Catalunya és l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades - l'APDCAT- en https://apdc.gencat.cat/ca/drets_i_obligacions/.

Signatura, lloc i data

(Còpia per a la persona interessada)

Annex 3: Model de consentiment informat d'inici d'un procés de valoració interna basat en instrucció contradictòria.

Jo, _____, amb DNI/NIE/PASSAPORT _____ autoritzo la Comissió de Valoració i Reparació a estudiar i analitzar la situació de violència exposada i el seu context, així com a dur a terme les actuacions necessàries per tal de recavar informació relativa a la situació denunciada i a elaborar les propostes i recomanacions que d'aquesta valoració es puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques a l'Escola de la Dona.

Així mateix, manifesto que:

a) He estat informat/da que, a l'informe resultant de la valoració que autoritzo, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i el Reglament (UE) del Parlament Europeu 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 pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament general de protecció de dades, d'ara endavant RGPD).

b) He estat informat/ada del contingut del Protocol per a la prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

c) He estat informat/ada de qui conforma la Comissió de Valoració i Reparació, així com dels supòsits de recusació de la mateixa.

d) Informació bàsica relativa a protecció de dades

Responsable del tractament: Diputació de Barcelona. Rambla Catalunya, 126. 08008 Barcelona. Responsable Executiu del Tractament: Escola de la Dona, Àrea de Feminismes i Igualtat.

Dades de contacte en Compliment Normatiu en Protecció de Dades Personals: rgpd@diba.cat

Finalitat del tractament: Autoritzar a la Comissió de Valoració i Reparació per tal d'estudiar i analitzar la situació de violència exposada i dur a terme les actuacions necessàries per tal de recavar la informació relativa a la situació denunciada i a elaborar les propostes i recomanacions que d'aquesta valoració es puguin derivar.

Legitimació del tractament: La base legal per al tractament de les vostres dades és donar compliment a les obligacions establertes per la Llei 10/2023, de 7 d'agost, de

modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, La Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, La Llei estatal 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació i la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. Aquestes lleis atribueixen diverses competències a les entitats públiques en matèria d'abordatge de la violència masclista i LGBTI-fòbia, entre d'altres, es destaca la d'ordenar totes les actuacions en matèria de prevenció, de detecció, d'atenció, d'assistència, de protecció, de recuperació i de reparació de les dones que pateixen violència masclista i LGBTI-fòbia, i també dels recursos que les integren. Si el tractament és sobre les vostres dades de categories especials, la base legal és el vostre consentiment explícit, que podeu retirar en qualsevol moment.

Destinatari de cessions o transferències: Les vostres dades es comunicaran a les administracions públiques competents dels serveis d'atenció i recuperació integral, d'acord amb les necessitats de les dones en situació de violència masclista i/o LGBTI-fòbia. Només es comunicaran les dades necessàries per a poder gestionar d'una manera adequada les vostres sol·licituds, d'acord amb el que estableix l'article 78 de la Llei 5/2008. Les vostres dades personals no es transferiran fora de la Unió Europea.

Temps de conservació: Temps de conservació: Les dades seran conservades durant el temps previst a la normativa de procediment administratiu, de contractació pública i d'arxiu històric.

Drets de les persones interessades: Els drets de l'autodeterminació informativa sobre les vostres dades personals que us assisteixen, cas de ser tractades són: Dret d'accés, rectificació, supressió i de limitació o oposició al tractament. Es poden exercir els drets esmentats a través de la Seu electrònica de la Diputació de Barcelona <https://seuelectronica.diba.cat/serveis-de-la-seu/proteccio-dades/default.asp>, on trobareu més informació sobre protecció de dades personals, o bé presencialment o per correu postal a les oficines del Registre a Rambla Catalunya, 126, 08008, Barcelona.

Dades de contacte de la Delegada de Protecció de Dades: L'adreça electrònica de contacte de la Delegada de Protecció de Dades de la Diputació de Barcelona és dpd@diba.cat, davant de la qual es podrà interposar potestativament una reclamació si es considera que l'exercici d'algun dels drets esmentats no ha estat tractat adequadament o que el tractament de les vostres dades personals infringeix



l'RGPD. Altrament, qualsevol persona interessada té dret a presentar una reclamació davant d'una Autoritat de Control, que a Catalunya és l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades - l'APDCAT- en https://apdc.cat/gencat.cat/ca/drets_i_obligacions/.

Signatura, lloc i data

(Còpia per a la persona interessada)



Annex 4: Compromís de confidencialitat en un procés de valoració interna davant d'una situació de violència masclista.

En/Na..... major d'edat, amb DNI/NIE núm., domicili aen la meua condició de testimoni en una situació de violència masclista/LGBTI-fòbica ocorreguda a l'Escola de la Dona,

DECLARO:

Que d'acord amb el Protocol per a la prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques a l'Escola de la Dona, tinc coneixement que la informació aportada i generada per les actuacions dutes a terme en el marc de la valoració d'una situació de violència a l'Escola té caràcter estrictament confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment com a testimonis tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació relativa al procediment per al qual se les ha citades i ni tampoc relativa a les persones implicades.

Que em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a membre de la Comissió de Valoració i Reparació o com a testimoni, de manera indefinida i encara que cessi la meua vinculació amb l'Escola de la Dona.

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

A , de de

Signat:

Informació bàsica relativa a protecció de dades

Responsable del tractament: Diputació de Barcelona. Rambla Catalunya, 126. 08008 Barcelona. Responsable Executiu del Tractament: Escola de la Dona, Àrea de Feminismes i Igualtat.

Dades de contacte en Compliment Normatiu en Protecció de Dades Personals:
rgpd@diba.cat



Finalitat del tractament: Gestionar de forma adequada el vostre testimoni i informació aportada davant la situació de la violència masclista i/o LGBTI-fòbica, ocorreguda a l'Escola de la Dona.

Legitimació del tractament: La base legal és el vostre consentiment, que podeu retirar en qualsevol moment.

Destinataris de cessions o transferències: Les vostres dades es comunicaran a les administracions públiques competents dels serveis d'atenció i recuperació integral, d'acord amb les necessitats de les dones en situació de violència masclista i/o LGBTI-fòbia. Les vostres dades personals no es transferiran fora de la Unió Europea.

Temps de conservació: Temps de conservació: Les dades seran conservades durant el temps previst a la normativa de procediment administratiu, de contractació pública i d'arxiu històric.

Drets de les persones interessades: Els drets de l'autodeterminació informativa sobre les vostres dades personals que us assisteixen, cas de ser tractades són: Dret d'accés, rectificació, supressió i de limitació o oposició al tractament. Es poden exercir els drets esmentats a través de la Seu electrònica de la Diputació de Barcelona <https://seuelectronica.diba.cat/serveis-de-la-seu/proteccio-dades/default.asp>, on trobareu més informació sobre protecció de dades personals, o bé presencialment o per correu postal a les oficines del Registre a Rambla Catalunya, 126, 08008, Barcelona.

Dades de contacte de la Delegada de Protecció de Dades: L'adreça electrònica de contacte de la Delegada de Protecció de Dades de la Diputació de Barcelona és dpd@diba.cat, davant de la qual es podrà interposar potestativament una reclamació si es considera que l'exercici d'algun dels drets esmentats no ha estat tractat adequadament o que el tractament de les vostres dades personals infringeix l'RGPD. Altrament, qualsevol persona interessada té dret a presentar una reclamació davant d'una Autoritat de Control, que a Catalunya és l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades - l'APDCAT- en https://apdcat.gencat.cat/ca/drets_i_obligacions/.

Signatura, lloc i data

(Còpia per a la persona interessada)



Annex 5: Document de constància d'informació sobre derivació al protocol laboral.

Nom i cognoms de la persona informada:

Vinculació amb l'Escola de la Dona:

Data:

Declaro que he estat informada que el *Protocol per a la prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques a l'Escola de la Dona* no és aplicable a la situació comunicada, per tractar-se d'una situació que s'emmarca exclusivament en l'àmbit laboral.

Se m'ha informat que existeix el *Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat i orientació sexual a la feina* de la Diputació de Barcelona, al qual puc acollir-me si ho considero oportú.

Signatura de la persona informada: _____

Signatura de la persona de referència: _____

Informació bàsica relativa a protecció de dades

Responsable del tractament: Diputació de Barcelona. Rambla Catalunya, 126. 08008 Barcelona. Responsable Executiu del Tractament: Escola de la Dona, Àrea de Feminismes i Igualtat.

Dades de contacte en Compliment Normatiu en Protecció de Dades Personals:
rgpd@diba.cat



Finalitat del tractament: Informar-vos de la derivació del Protocol aplicable atès la vostra relació laboral en actiu amb la Diputació de Barcelona.

Legitimació del tractament: La base legal per al tractament de les vostres dades és l'execució del contracte atesa la vostra relació laboral amb la Diputació de Barcelona.

Destinatari de cessions o transferències: No es farà cap cessió de les vostres dades, excepte per mandat legal ni se'n farà cap transferència internacional de dades.

Temps de conservació: Temps de conservació: Les dades seran conservades durant el temps previst a la normativa de procediment administratiu, de contractació pública i d'arxiu històric.

Drets de les persones interessades: Els drets de l'autodeterminació informativa sobre les vostres dades personals que us assisteixen, cas de ser tractades són: Dret d'accés, rectificació, supressió i de limitació o oposició al tractament. Es poden exercir els drets esmentats a través de la Seu electrònica de la Diputació de Barcelona <https://seuelectronica.diba.cat/serveis-de-la-seu/proteccio-dades/default.asp>, on trobareu més informació sobre protecció de dades personals, o bé presencialment o per correu postal a les oficines del Registre a Rambla Catalunya, 126, 08008, Barcelona.

Dades de contacte de la Delegada de Protecció de Dades: L'adreça electrònica de contacte de la Delegada de Protecció de Dades de la Diputació de Barcelona és dpd@diba.cat, davant de la qual es podrà interposar potestativament una reclamació si es considera que l'exercici d'algun dels drets esmentats no ha estat tractat adequadament o que el tractament de les vostres dades personals infringeix l'RGPD. Altrament, qualsevol persona interessada té dret a presentar una reclamació davant d'una Autoritat de Control, que a Catalunya és l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades - l'APDCAT- en https://apdcatt.gencat.cat/ca/drets_i_obligacions/.

Signatura, lloc i data

(Còpia per a la persona interessada)

Annex 6: Model d'informe de valoració d'una situació de violència masclista o LGBTI-fòbica a l'Escola de la Dona.

1. Identificació de l'informe

- > Data d'emissió
- > Noms, sexe/gènere i rols dels membres de la Comissió de Valoració i Reparació i data d'activació de la Comissió de Valoració i Reparació
- > Data de comunicació de la situació de violència masclista o LGBTI-fòbica denunciada.

2. Introducció

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

3. Descripció de la situació

- > Context de la situació de violència comunicada: Resum dels fets rellevants segons els relats de les persones involucrades, dels testimoniatges i de la informació recopilada.
- > Parts implicades: Identificació de les persones involucrades i dels i de les testimonis (amb possibilitat de codificar la seva identificació si es precisa preservar la seva identitat).
- > Evolució de la situació: Cronologia o descripció de com ha anat desenvolupant-se la situació, des de l'inici fins a l'actualitat.

4. Anàlisi de l'impacte i el dany

- > Danys causats:
 - Danys a la persona afectada: Descripció del dany emocional, psicològic, físic o social que la persona afectada ha expressat haver patit.

- Danys a la comunitat o al grup: Impacte de la situació en l'entorn. Pot incloure efectes en la cohesió grupal, en la confiança o en el desenvolupament lectiu o laboral, per exemple.
- > Impacte en la persona assenyalada com a agressora: Avaluació de l'impacte que la denúncia o la situació té sobre la persona acusada (sobretot si s'apliquen procediments restauratius que volen comptar amb aquesta part).

5. Anàlisi de necessitats

- > De la persona afectada:
 - Necessitats emocionals (suport psicològic, sentir que el seu testimoni ha estat validat, etc.).
 - Necessitats de seguretat (mesures de protecció o distanciament de l'agressor, etc.).
 - Necessitats de reparació (quines accions considera la persona afectada que poden ajudar a reparar el dany).
 - Necessitats de no repetició.
- > De la persona assenyalada (quan es duguin a terme processos restauratius):
 - Necessitats de responsabilització (reconèixer la violència i el dany causat, entendre les conseqüències de les seves accions).
 - Necessitats de transformació.
- > De la comunitat o grup
 - Necessitats de restaurar la cohesió social.
 - Necessitats de responsabilització.
 - Necessitats de reparació.
 - Necessitats de prevenir situacions similars en el futur.

6. Avaluació de riscos

- > Riscos per a la víctima: Possibles riscos que es perpetui o agreugi la situació de violència manifestada, o que sorgeixin noves formes de violència (revictimització, exclusió, etc.).
- > Riscos per a la persona assenyalada: Potencial escalament de la situació, d'exclusió, etc.

- > Riscos per a l'entorn: Impacte que pot tenir la manca de resolució o una mala gestió de la situació en la comunitat o grup afectat.
- > Mesures de mitigació (cautelars i de prevenció terciària): Recomanacions per reduir aquests riscos a curt, mitjà i llarg termini.

7. Proposta d'intervenció restaurativa

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

8. Conclusions

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

9. Pla de seguiment

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

10. Annexos

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

Signatura membres de la Comissió de Valoració i Reparació:

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

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

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

Annex 7: Recursos i serveis d'atenció a les violències masclistes i LGTIB+.

Circuits d'atenció segons urgència i tipologia

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

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

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

SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones)¹⁵:

- > **Descripció:** Ofereix informació, assessorament i atenció especialitzada a les dones en situació de violència masclista o altres formes de discriminació de gènere.
- > **Serveis:**
 - Atenció psicològica, jurídica i social.
 - Assessorament en matèria de drets.
 - Derivació a altres serveis especialitzats, si cal.
 - Servei gratuït i confidencial.
- > **Ubicació:** es tracta d'un servei municipal o comarcal.

¹⁵ Es pot consultar el llistat de SIAD existents a Catalunya al següent enllaç: https://dones.gencat.cat/ca/ambits/atencio-a-les-dones/mapa_siad/

SIE (Servei d'Intervenció Especialitzada)¹⁶:

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

SAI (Servei d'Atenció Integral a les persones LGBTI)¹⁷:

- > **Descripció:** Ofereix suport i acompanyament a les persones del col·lectiu LGBTI i a les seves famílies i entorn, que pateixen discriminació o violència per motiu d'identitat de gènere, orientació sexual o expressió de gènere.
- > **Funcions:**
 - Atenció i assessorament personalitzat en casos de discriminació o violència LGBTI-fòbica.
 - Suport emocional i psicològic.
 - Assessorament jurídic.
 - Coordinació amb altres serveis, com ara els SIAD o els serveis de salut.
- > **Ubicació:** Diferents municipis de Catalunya compten amb SAI.

¹⁶ Es pot consultar el llistat de SIE existents a Catalunya al següent enllaç: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/violencies-masclistes/serveis-dintervencio-especialitzada-en-violencia-masclista-SIE->

¹⁷ Es pot consultar el llistat de SAI existents a Catalunya al següent enllaç: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/lgbti/xarxa-sai/>

SERVEIS D'ATENCIÓ D'EMERGÈNCIA:

112 (Telèfon d'emergències)

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

Quan es truca al 112, es canalitza la petició cap al servei d'emergència adequat, ja sigui sanitari, policial o servei de bombers, segons el tipus de situació. En el cas de violència masclista, es coordinen amb els Mossos d'Esquadra¹⁸ i altres serveis d'emergència per oferir protecció immediata.

SEM (Servei d'Emergències Mèdiques):

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

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

Hospitals

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

SERVEIS A LA CIUTAT DE BARCELONA

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

PIAD (Punts d'Informació i Atenció a les Dones)¹⁹

- > **Descripció:** Els PIAD són serveis municipals destinats a oferir informació, assessorament i atenció especialitzada a les dones de Barcelona que

¹⁸ Amb els GAV: Grups d'Atenció a la Víctima dels Mossos d'Esquadra.

¹⁹ Es pot consultar el llistat de PIAD existents a la ciutat de Barcelona a: <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/informacio-i-atencio/a-les-dones/punts-informacio-i-atencio-a-les-dones-piad>

pateixen violència masclista o altres formes de discriminació per raó de gènere.

> **Serveis:**

- Atenció psicològica i emocional a les dones que viuen situacions de violència masclista o que necessiten suport davant situacions de desigualtat.
- Assessorament jurídic per a temes relacionats amb drets laborals, familiars o en cas de violència.
- Tallers i activitats formatives destinades a empoderar les dones en diversos àmbits (gestió emocional, autoestima, etc.).
- Derivació a altres serveis especialitzats si la situació ho requereix.

> **Ubicació:** Hi ha diferents PIAD repartits pels districtes de la ciutat de Barcelona, fet que facilita un accés proper i adaptat a les necessitats de cada barri.

SARA (Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida)

> **Descripció:** El SARA és un servei municipal que ofereix atenció integral i especialitzada a les dones, infants i adolescents que viuen situacions de violència masclista, així com a persones LGBTI que pateixen violència.

> **Serveis:**

- Atenció psicològica, social i jurídica per a les persones que pateixen violència masclista o LGBTI-fòbica, tant en la fase de crisi com en la recuperació a llarg termini.
- Servei d'acollida d'urgència per a les dones i els seus fills i filles en situació de risc o vulnerabilitat extrema.
- Intervenció en situacions de crisi i emergència per oferir suport immediat.
- Programa de recuperació per a dones, infants i adolescents per treballar els efectes de la violència soferta.

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

Centre LGBTI de Barcelona

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

Plural, centre de masculinitats

- > **Descripció:** Plural, és un equipament municipal dirigit a la població masculina que ofereix un conjunt de recursos i serveis amb la finalitat de promoure el compromís personal i social dels homes en la construcció d'una societat més justa i equitativa per a tothom.
- > **Serveis:**
 - Atenció i acompanyament a homes que exerceixen o han exercit violència masclista.
 - Assessorament en matèria d'igualtat i prevenció de la violència masclista.
 - Activitats, tallers, xerrades i formacions sobre masculinitats.
 - Suport a entitats i organitzacions per incorporar el treball de masculinitats en els seus serveis i programes.
- > **Ubicació:** Aquest servei està centralitzat, però ofereix atenció a tota la ciutat.

OAVD – Oficina d'Atenció a la Víctima del Delicte

- > **Descripció:** L'OAVD és un servei públic que ofereix atenció integral a les persones que han estat víctimes d'un delicte, amb especial sensibilitat cap a les situacions de violència masclista. L'objectiu és garantir la protecció, el suport emocional i jurídic, i la recuperació de les víctimes, promovent el respecte als drets humans i la dignitat personal.
- > **Serveis:**
 - Atenció psicològica i social a víctimes de delictes.
 - Informació i orientació jurídica.
 - Acompanyament en el procés judicial.
 - Coordinació amb altres serveis especialitzats en violència masclista.
 - Emissió de certificats acreditatius en casos de violència masclista per accedir a drets específics.
- > **Ubicació:** Les oficines estan distribuïdes per tot el territori català:
<https://web.gencat.cat/ca/adreces-i-telefonos/detall/?codInf=7620>

Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació

- > **Descripció:**

Aquest servei del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya té com a finalitat garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, abordant qualsevol vulneració que afecti la dignitat de les persones. Treballa per erradicar les discriminacions estructurals i promoure una societat més inclusiva.
- > **Serveis:**
 - Atenció i assessorament a persones que pateixen discriminació.
 - Promoció de polítiques públiques inclusives.
 - Formació i sensibilització en matèria de drets humans.
 - Suport a entitats i institucions per incorporar la perspectiva d'igualtat.
 - Desenvolupament de mecanismes de protecció i garantia dels drets humans.

- > **Ubicació:** Servei centralitzat amb actuació a tot el territori català.

<https://igualtat.gencat.cat/ca/oficina-digualtat-de-tracte-i-no-discriminacio/>

Oficina per la No Discriminació (OND) – Ajuntament de Barcelona

- > **Descripció:**

La OND és un servei municipal que treballa per garantir els drets humans a la ciutat de Barcelona, abordant les situacions de discriminació per qualsevol motiu. Ofereix suport a les persones afectades i promou accions de sensibilització per construir una ciutat més justa i cohesionada.

- > **Serveis:**

- Atenció i assessorament jurídic a persones que pateixen discriminació o delictes d'odi.
- Mediació i resolució de conflictes.
- Formació en drets humans i discriminacions.
- Elaboració d'informes anuals sobre la discriminació a la ciutat.
- Suport a entitats que treballen en l'àmbit dels drets humans.

- > **Ubicació:**

Carrer Ferran, 32, 08002 Barcelona. Servei obert a tota la ciutadania.

Annex 8: Glossari²⁰.

Asexual: persona que no experimenta atracció sexual cap a altres persones. Això no exclou que les persones asexuals puguin sentir desitjos romàntics o d'altre tipus.

Aromàntica: persona que no experimenta atracció romàntica cap a altres persones. Pot sentir atracció sexual, però no desitja relacions romàntiques.

Assetjament discriminatori: tipus d'assetjament que es basa en la discriminació cap a una persona o grup de persones per un motiu concret, com ara la seva raça, ètnia, religió, sexe, orientació sexual, identitat de gènere.

Bisexual: persona que se sent atreta sexualment, afectiva o romàntica, tant per dones com per homes.

Cisgènere: (sovint escurçat a cis): persona la identitat de gènere, la qual coincideix amb el gènere que li van assignar en néixer basat en les seves característiques anatòmiques.

Desigualtat de tracte: manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

Detecció: la posada en funcionament de diferents instruments que permetin identificar i fer visible la problemàtica de la violència masclista i LGBTI-fòbica, tant si apareix de forma precoç com de forma estable, i que permetin també conèixer les situacions en les quals s'ha d'intervenir.

Diligència: La diligència en casos de violència masclista o LGBTI-fòbica es refereix a l'obligació de prendre totes les mesures necessàries, efectives i adequades per prevenir, investigar, sancionar i reparar qualsevol acte de violència. Aquesta responsabilitat implica una sèrie d'accions concretes que les persones amb responsabilitat a l'Escola han de seguir per garantir la protecció dels drets de les víctimes i la responsabilització dels agressors i dels conjunt de la comunitat educativa.

Expressió de gènere: la manera com una persona manifesta el seu gènere. Això inclou aspectes com la aparença (roba, pentinat, maquillatge), el comportament (com es parla i actua), els interessos (aficions, activitats) i la identitat de gènere (com se sent i s'identifica la persona).

Garantia d'indemnitat davant represàlies: dret a no patir cap tracte advers com a conseqüència de la presentació de la queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la violència i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte i no discriminació. *Relacionat amb represàlia discriminatòria.*

²⁰ Glossari elaborat, ampliat i modificat a partir del glossari de la *Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*, del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017).

Garantia de no repetició: mesures per evitar que es repeteixin les violacions dels drets humans. Això inclou reformes normatives i organitzacionals, educació sobre drets humans, investigació de les conductes vulneradores i mecanismes de restauració.

Gai: persona del gènere masculí que se sent atreta sexualment, afectiva o romàntica per altres persones del gènere masculí.

Gènere: concepte que fa referència a les diferències socials i culturals entre dones i homes que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten variacions entre cultures, per tant, són susceptibles de modificació, reinterpretació i reconstrucció.

Identitat sexual o de gènere: es refereix a la percepció interna i individual que una persona té del seu propi sexe o gènere. Aquesta identitat pot no coincidir amb el sexe assignat al néixer.

Interseccionalitat: les diverses identitats socials, com ara la racialització, el gènere, la classe social o la sexualitat, es sobreposen i interactuen, creant experiències úniques de discriminació i opressió. La perspectiva interseccional permet una aproximació dinàmica i complexa a les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.

Heterosexual: persona que se sent atreta per persones del gènere oposat.

Homosexual: persona que se sent atreta per persones del mateix gènere.

Indicador: dada o conjunt de dades que ajuden a mesurar objectivament l'evolució d'un procés o d'una activitat.

Intersexe: Persona que neix amb característiques sexuals que no encaixen en les definicions típiques de "masculí" o "femení". Això pot incloure variacions en els cromosomes, les gonades, les hormones sexuals o els genitals.

Lesbiana: persona del gènere femení que se sent atreta sexualment, afectiva o romàntica per altres persones del gènere femení.

Orientació sexual: l'orientació sexual és l'atracció emocional, romàntica, sexual o afectiva que una persona sent cap a altres, que pot ser del mateix sexe, del sexe oposat, de més d'un sexe o envers ningú. Aquesta orientació pot ser heterosexual, homosexual, bisexual i asexual, entre d'altres.

Pansexual: persona que se sent atreta a persones sense importar el seu gènere o identitat de gènere. El gènere no és un factor determinant en l'atracció.

Perspectiva de gènere: la perspectiva de gènere és un enfocament que analitza com els rols, les relacions i les desigualtats socials entre homes i dones influeixen en les experiències, oportunitats i tracte, assenyalant les estructures de poder i les normes culturals que perpetuen la discriminació i la desigualtat, amb l'objectiu de

promoure la justícia social, la igualtat d'oportunitats i la inclusió en tots els àmbits de la societat.

Prevenició: conjunt d'actuacions adreçades a evitar o reduir la probabilitat d'un problema o dany futur. Des de l'enfocament de risc, la prevenció se centra en identificar factors de risc i implementar mesures per mitigar-los. En canvi, des de l'enfocament estructural, s'aborden les causes profundes del problema, transformant les condicions socials, culturals, econòmiques, econòmiques que el sustenten per evitar-ne l'aparició.

Recuperació: procés que busca abordar les conseqüències derivades d'una situació de violència i vulneració de drets. Això pot incloure mesures individuals i comunitàries, de suport psicològic, mèdic, social o econòmic, entre altres.

Reparació: el 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. La reparació inclou també l'adopció de mesures adreçades a la garantia de no repetició.

Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona 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. *Relacionat amb garantia d'indemnitat davant represàlies.*

Restauració: des de la perspectiva de la justícia, és el procés que busca reparar el dany causat per un acte injust, implicant activament totes les parts afectades (víctimes, agressors i comunitat) en la resolució, amb l'objectiu de restablir les relacions, promoure la responsabilitat i prevenir futures violències.

Rols de gènere: són expectacions en relació amb el comportament i les actituds adients per a homes i dones.

Seguiment: procés de treball que s'orienta a la recopilació periòdica d'informació per controlar els resultats d'una intervenció d'acord amb determinats criteris o indicadors.

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

Trans*: persona que s'identifica amb un gènere o sexe diferent del que li va ser assignat al néixer. Inclou persones transsexuals i transgènere.

Victimització secundària o revictimització: el maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions de violència com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits, quantitatius i qualitatius, de les intervencions dutes

a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats.

Violència digital: consisteix en els actes de violència masclista i LGBTI-fòbica 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.”

Annex 9: Actuació segons persona involucrada.

