



PROTOCOL-GUIA

*d'abordatge de les violències
masclistes i LGBTI-fòbiques a les
arts escèniques i la música en viu*



Generalitat de Catalunya
Departament de Cultura



Pacte d'Estat
contra la violència de gènere



Crèdits

Generalitat de Catalunya

LaGroc:

Ester Guillamet
Diana Morena-Balaguer
Mar Beneit
Anna Cabó
Èlia Jornet

Revisió:

Patricia Gonzalez

Assessorament en intimitat:

Intimact

Disseny i maquetació:

KOFFEE Comunicació

ÍNDEX

Presentació institucional	5
Introducció	7
Punt de partida legal i estratègic	9
1. Instruccions d'ús	11
Què trobaré en aquest document?	12
Preguntes més freqüents de les instruccions d'ús	14
2. Protocol-guia	15
2.1 Bases d'aplicació del protocol	16
Per a què serveix un protocol-guia?	16
A qui i on es pot aplicar aquest protocol?	16
Quines violències es recullen en aquest protocol?	17
2.2 Estratègies preventives generals i específiques del sector	17
Prevenició estructural comuna	18
Prevenició específica a les arts escèniques	21
Prevenició específica a la música en viu	27
Prevenició estructural específica per a infants i adolescents	28
Preguntes més freqüents sobre les estratègies preventives	30
2.3 Òrgans implicats	30
Equip de referència	30
Equip ad hoc	32
Preguntes més freqüents dels òrgans implicats	33
2.4 Diagrama del circuit d'actuació	33
Principis bàsics d'intervenció	35
Fase 1: notificació d'una situació de violència i primer contacte	36
Fase 1.2: l'acompanyament i la primera valoració	38
Fase 2. Procediment intern	41
Fase 3: fi del procés	43
Preguntes més freqüents del procés i el circuit d'actuació	46
3. Seguiment de la implementació del protocol-guia	49
4. Recursos	51
5. Bibliografia	56

Annexos	58
Circuits complementaris	59
Cas 1. Cas Intern	60
Cas 2. Cas Extern	63
Cas 3.1 Espectadora avisa durant la funció	64
Cas 3.2 Espectadora avisa després de la funció	65
Cas 4. S'assenyala un espectador/a	67
Cas 5. Infants i adolescents	68
I. Checklist de documents necessaris per a l'aplicació del protocol segons fases	69
II. Model d'adhesió voluntària	70
III. Model de document de referència per a les pautes de comportament .	71
IV. Valoració anònima del procés creatiu i confirmació del consentiment . .	72
V. Model de compromís de les empreses subcontractades	73
VI. Document d'acceptació del protocol i de les pautes de comportament .	74
VII. Pautes per a preparar, dinamitzar i avaluar el teu punt lila-irisat i les falques informatives en espectacles nocturns i amb molta afluència d'audiència	75
VIII. Itinerari formatiu recomanat	77
IX. Pautes per a la coordinació d'intimitat	80
X. Model d'acta de constitució de l'equip de o la persona de referència ...	83
XI. Què has de saber en cas de patir una violència sexual?	85
XII. Model de comunicació escrita	86
XIII. Model de compromís de confidencialitat	89
XIV. Model de consentiment informat	90
XV. Principis bàsics d'intervenció	91
XVI. Guió d'entrevista a persona afectada	92
XVII. Guió d'entrevista a persona assenyalada	94
XVIII. Proposta de mesures sancionadores adaptades	95
XIX. Model d'informe de conclusions	97
XX. Marc legal i normatiu	98
XXI. Marc conceptual	102



PRESENTACIÓ

institucional

PRESENTACIÓ *institucional*

La Generalitat de Catalunya, a través del Departament de Cultura, es compromet fermament a garantir la igualtat de gènere i la diversitat en tots els àmbits de les arts escèniques i la música en viu. Amb l'objectiu de prevenir i abordar les violències masclistes i LGBTI-fòbiques, hem elaborat aquest Protocol-guia, que representa un pas significatiu cap a la creació d'entorns segurs i respectuosos per a totes les persones implicades en aquests sectors.

Aquest Protocol-guia és fruit d'una col·laboració estreta amb professionals del sector i entitats especialitzades, i s'ha desenvolupat seguint una metodologia mixta que combina tècniques qualitatives i quantitatives. El document ofereix una resposta integral, àgil i eficaç davant les violències masclistes i LGBTI-fòbiques, amb l'objectiu de prevenir-les i reparar els danys que puguin causar.

Les dinàmiques de poder, la precarietat laboral i la dificultat per separar l'àmbit personal i laboral són factors que propicien l'aparició de situacions de violència. Aquest Protocol-guia aborda aquestes problemàtiques de manera específica per a cada sector, incloent-hi la dansa, el teatre, el circ i la música en viu, i ofereix estratègies preventives adaptades a les necessitats de cada context. El Protocol-guia es divideix en cinc apartats principals: la contextualització del document, la definició del protocol-guia, les bases d'aplicació, les estratègies preventives generals i específiques, i el circuit d'aplicació general. A més, inclou annexos amb circuits complementaris i documentació necessària per a l'aplicació del protocol.

La Generalitat de Catalunya reafirma el seu compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat, i amb l'erradicació de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques. Aquest Protocol-guia és una eina essencial per garantir la protecció dels drets humans i la dignitat de totes les persones que formen part de les arts escèniques i la música en viu. Convidem totes les organitzacions, entitats i empreses del sector a adherir-se a aquest protocol i a treballar conjuntament per crear espais segurs i inclusius.



INTRODUCCIÓ

INTRODUCCIÓ

Les **violències masclistes** i les basades en l'**orientació sexual**, la **identitat** o l'**expressió de gènere** (d'ara endavant, violències LGBTI-fòbiques) representen una greu vulneració dels drets humans i exigeixen una resposta integral, àgil i eficaç per part de tots els poders públics. En reconèixer que aquestes formes de violència també estan presents en l'àmbit de les **arts escèniques i la música en viu**, es planteja l'elaboració d'un **protocol-guia** que permeti abordar-les de manera integral, amb l'objectiu de prevenir-les i reparar els danys que puguin causar.

Les dinàmiques de **poder**, la **precarietat laboral** i la dificultat per separar l'**àmbit personal i laboral** creen un terreny propici per a l'aparició de situacions de violència, especialment en espais d'intimitat i en moments **informals**, com ara bars o festes. Les percepcions d'aquests riscos varien segons el sector: en la dansa i el teatre, la problemàtica se centra en les **jerarquies laborals**, mentre que en el circ i la música en viu la **convivència** estreta tenen un impacte significatiu.¹ Malgrat una creixent conscienciació entre les generacions més joves, les estructures patriarcals i els rols de poder contribueixen a mantenir situacions d'impunitat.

Ateses aquestes circumstàncies, per a l'elaboració del protocol-guia s'ha fet servir una **metodologia mixta**, combinant tècniques qualitatives i quantitatives amb l'objectiu de recollir dades diverses i contrastades que permetin una anàlisi exhaustiva de les dinàmiques de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques² en el sector de les arts escèniques i la música en viu. Per tant, s'ha dut a terme el següent:

Una **enquesta** quantitativa dirigida a professionals del sector i a membres de l'audiència.

Una **sessió de treball** qualitativa amb professionals del sector per recollir experiències en el desplegament dels protocols, limitacions, obstacles i necessitats.

2 **entrevistes** personals, per ampliar coneixements específics i resoldre dubtes concrets sobre el desplegament del protocol.

Una **revisió experta**, per assegurar l'encaix legal.

Estructura del protocol-guia

El protocol-guia es divideix en cinc apartats:

Contextualització, conceptualització i marc legal i estratègic.

Definició del protocol-guia, utilitat i relació amb altres protocols.

Bases d'aplicació (objectius del document, marc d'aplicació, persones i col·lectius a qui empara i violències incloses).

Estratègies preventives generals i específiques, incloses les mesures preventives per infants i adolescents.

Circuit d'aplicació general del protocol, fases i principis d'intervenció.

Annexos (**circuits complementaris, documents necessaris** per a l'aplicació del protocol i **marc legal i conceptual** complet).

¹Informació obtinguda a través de la sessió de treball del dia 22 d'octubre.

² S'utilitzen les sigles LGBTI+ respectant la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Tot i això, es comprèn un aspecte més ampli d'identitats dins d'aquest espectre.

INTRODUCCIÓ

Punt de partida legal i estratègic

La reforma de l'Estatut d'Autonomia de 2006³ reconeix la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere a la Generalitat de Catalunya. A continuació, s'exposa la **normativa**⁴ autonòmica que fonamenta la redacció del Protocol-guia per a l'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques a les arts escèniques i la música en viu:

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Llei 14/2010, de 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència.

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Llei 17/2020, de 22 de desembre, i **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.

Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Llei orgànica 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGBTI+.

A més, manté els **estàndards** recollits i definits en els següents documents:

Protocol marc per una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes de la Generalitat de Catalunya.

Pla nacional de prevenció de les violències masclistes 2023-2025.

Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes.

Protocol marc per una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes de la Generalitat de Catalunya

És un document de bases que conté un nou paradigma d'intervenció i, per tant, reconfigura el marc conceptual des del qual comprem les violències masclistes. Aquest paradigma posa les **dones, infants i adolescents al centre**. Per això, té com a fil conductor els seus drets i necessitats, els quals han d'orientar en tot moment la intervenció de manera que garanteixi la protecció efectiva d'aquestes persones.

El protocol marc afirma que per comprendre com operen les violències masclistes, com prevenir-les i com reparar-les, s'ha de desbordar el marc restrictiu del conflicte particular, tot entenent que es tracta d'una **problemàtica política, social, econòmica, simbòlica global i estructural**

Pla nacional de prevenció de les violències masclistes 2023-2025

El pla és l'eina central per a la planificació de les actuacions de prevenció del conjunt del Govern de la Generalitat per al període 2023-2025, la qual s'ha d'ajustar als diferents àmbits i contextos. Aquest document suposa un punt d'inflexió per combatre les arrels d'aquestes violències i per implicar tota la societat: per primer cop, la prevenció esdevé una política **central**.

Així, el Protocol-guia d'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques a les arts escèniques i la música en viu contindrà actuacions preventives **permanents i de qualitat, coordinades i planificades** estratègicament amb les eines adequades, que transformin les causes estructurals de les violències masclistes.

³Llei orgànica 6/2006, del 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.

⁴L'annex XX fa una anàlisi exhaustiva del marc legal que empara el present protocol-guia.

INTRODUCCIÓ

Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes

El Llibre blanc constitueix el primer document operatiu del protocol marc, comentat anteriorment, i presenta un model de prevenció transformadora que es basa en la **circularitat de la prevenció** estructural⁵ i la prevenció situada⁶ en els casos concrets. Així, el document reverteix la tendència que la resposta sigui gairebé exclusivament assistencial o punitiva. Alhora, dona cos a l'obligació dels poders públics de garantir que les intervencions per evitar que es reproduïxin les violències masclistes i les vulneracions de drets humans siguin suficients i adequades.

⁵La prevenció estructural és aquella que es materialitza en programes i accions orientats a produir canvis institucionals, socials i culturals.

⁶La prevenció situada en el cas concret o individual obre la porta a enfortir la prevenció estructural, incrementant l'acompanyament i la intervenció col·lectiva per millorar la detecció i donar garanties de no repetició.



1 INSTRUCCIONS

d'ús

1. INSTRUCCIONS *d'ús*

Un protocol-guia és un document que aplica els estàndards i obligacions del protocol marc en un àmbit concret (Generalitat de Catalunya, 2024), i pot funcionar en dos sentits:

- a. És un **protocol** al qual les organitzacions, entitats i empreses⁷ de les arts escèniques i la música en viu a Catalunya es poden adherir directament.
- b. És una **guia** perquè les organitzacions puguin elaborar un protocol a mida, o bé perquè actualitzin el seu si ho desitgen.

Protocol al qual adherir-se

Les organitzacions poden adherir-se directament al protocol mitjançant el document d'adhesió voluntària (annex II). Gràcies a l'adhesió, la qual implica un compromís de transparència, s'assegura que el procediment d'actuació sigui coordinat entre totes les organitzacions.

Guia per al disseny del protocol propi

També és possible que cada organització del sector desenvolupi o modifiqui el seu propi protocol adaptat a la seva realitat específica, a partir del protocol-guia.

El present protocol-guia reconeix l'aprenentatge i les aportacions fetes per les associacions i moviments feministes del territori. Així doncs, no té la pretensió de substituir ni eliminar la feina anterior feta, sinó que serveixi com un suport estratègic a les organitzacions que, avui dia, no tenen protocol intern propi i, al mateix temps, convidar a la reflexió a les que estan en fase de creació o actualització del ja existent.

Què trobaré en aquest document?

El document està dividit en els apartats següents.

Instruccions d'ús: explicació general de què és el protocol-guia, com es pot utilitzar i informació detallada de cada apartat.

Protocol-guia: explicació de les mesures preventives i el circuit a seguir en cas de detectar una possible situació de violències masclistes o LGBTI-fòbiques. Es divideix en:

- **Bases d'aplicació del protocol:** especifica en quins casos i situacions es pot aplicar el procés que delimita el protocol.
- **Estratègies preventives generals i específiques:** concreta quines accions hauran d'aplicar les organitzacions que s'adhereixin al protocol.
- **Òrgans implicats:** descriu els equips que s'han d'implementar a cada empresa o organització.
- **Diagrama del circuit d'actuació:** circuit d'actuació en cas de detectar violències masclistes o LGBTI-fòbiques a les entitats o empreses. Inclou un circuit general d'actuació i cinc circuits complementaris (cas intern, cas extern, una persona de l'audiència és l'afectada, una persona de l'audiència és assenyalada i cas d'infants i adolescents).

Seguiment de la implementació del protocol-guia: descriu com s'executarà l'actualització periòdica del protocol-guia.

Recursos: inclou fitxes de diferents serveis d'atenció i abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques a tot el territori català.

⁷A efectes d'aquest protocol, a partir d'aquest apartat, la paraula «organització» inclourà el conjunt d'organitzacions, empreses i entitats de les arts escèniques i la música en viu.

1. INSTRUCCIONS *d'ús*

Bibliografia: llistat de referències emprades en el document.

Annexos: inclou:

- **Circuits complementaris:** diagrames dels circuits complementaris per clarificar l'actuació en cada cas.
- **Checklist de documents necessaris:** recull de tota la documentació de la qual cal disposar, amb enllaços a tota la documentació dels annexos.
- **Model d'adhesió voluntària:** document perquè les entitats i empreses signin que s'han adherit al protocol-guia.
- **Model de document de referència per a les pautes de comportament:** model a complementar per l'empresa o entitat, el qual es distribuirà a l'inici de cada nova producció.
- **Valoració anònima del procés creatiu i confirmació del consentiment:** document en el qual el personal artístic i tècnic pot opinar sobre com l'estat de la producció.
- **Model de compromís de les empreses contractades:** document que hauran de signar les persones responsables de les empreses subcontractades o amb les quals es treballa, per assegurar que també coneixen el compromís de l'organització amb la prevenció i l'abordatge de les violències masclistes.
- **Document d'acceptació del protocol:** document que es distribuirà entre el personal a l'inici de la producció.
- **Pautes per a preparar, dinamitzar i avaluar un punt lila-irisat:** explicació dels principis bàsics per poder disposar d'un punt lila-irisat autogestionat.
- **Itinerari formatiu recomanat:** descripció de tallers i formacions per a empreses i entitats, adaptades segons la situació de l'organització. Inclou una descripció de formacions pels equips de referència.
- **Pautes per a la coordinació d'intimitat:** descripció de les mesures preventives a la coordinació d'intimitat.
- **Model d'acta de constitució de l'equip de referència:** document que s'haurà de signar un cop es constitueixi un equip de referència, i també cada vegada que aquest es modifiqui.
- **Què has de saber en cas de patir una violència sexual?** Informació que es trasllada a tota víctima de violència sexual, especialment en contextos on la situació acaba d'ocórrer.
- **Model de comunicació escrita:** document que la persona afectada (o l'equip de referència) haurà d'emplenar en cas d'iniciar el procés formal d'abordatge.
- **Model de compromís de confidencialitat:** document que totes les persones implicades en un possible cas de violència masclista o LGBTI-fòbica hauran de signar per protegir la confidencialitat del cas.
- **Model de consentiment informat:** document que haurà de signar la persona afectada abans d'iniciar la gestió d'un cas.
- **Principis bàsics d'intervenció:** recull dels valors i principis que hauran de regir tota intervenció.
- **Guió entrevista persona afectada i assenyalada:** guions per encarar les primeres entrevistes amb ambdues parts.
- **Proposta de mesures sancionadores:** taula orientativa de possibles mesures sancionadores segons cada cas. Cada entitat haurà d'avaluar internament si pot aplicar aquesta taula o si l'adapta segons el seu reglament de règim intern, codi ètic o estatuts.
- **Model d'informe de conclusions:** document model que l'equip de referència haurà d'emplenar quan es tanqui un cas.
- **Marc legal, normatiu i conceptual:** recull de la normativa que justifica l'aplicació del protocol, i també la conceptualització de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.

1. INSTRUCCIONS *d'ús*

Preguntes més freqüents de les instruccions d'ús

Com m'hi adhereixo?

A l'[annex II](#) trobareu el model d'adhesió. Una persona responsable de la vostra entitat o organització haurà de descarregar el document i emplenar-lo amb les vostres dades. Aquest document haurà de quedar arxivat a la vostra base de dades perquè quedi constància, si detecteu un cas, que us heu adherit formalment i que, per tant, esteu aplicant un procés recollit a un document formal.

És recomanable que l'adhesió sigui ratificada pel consell rector o la junta directiva, en cas de les empreses, i per assemblea o altres organismes de validació en cas d'entitats o organitzacions. Un cop estigui ratificada, comuniqueu-la al Departament de Cultura de la Generalitat pels canals de comunicació vàlids, com ara correu electrònic.

I si no m'agrada alguna part del protocol-guia o bé la junta directiva o l'assemblea demanen modificar-ho?

No hi ha cap problema. Aquest document serveix de protocol base, però també de guia en cas que vulgueu elaborar el vostre. Si alguna part no us encaixa, podeu adaptar-lo i fer-lo vostre segons les vostres necessitats.



2 **PROTOCOL-GUIA**

2. PROTOCOL-GUIA

2.1 Bases d'aplicació del protocol

Per què serveix un Protocol-guia?

El protocol-guia té dues funcions.

a. Prevenció: estipula els principis de prevenció que s'han de seguir des de les organitzacions per evitar, en la mesura del possible, l'existència de violències masclistes i LGBTI-fòbiques.

b. Intervenció: determina el circuit d'actuació a seguir quan hi ha sospita o es produeix una situació de violències masclistes o LGBTI-fòbiques.

A qui i on es pot aplicar aquest protocol?

El protocol-guia es dirigeix a protegir dones de totes les edats, infants i adolescents i persones del col·lectiu LGBTI+. En concret, està destinat a:

Personal tècnic, artístic, logístic o autònom amb qualsevol **relació laboral**.

Persones **sense relació laboral**: voluntàries, sòcies, membres i altres persones vinculades amb l'organització sense estricta relació laboral.

Personal de les empreses dels **serveis externalitzats**.

Persones assistents als espectacles (**audiència**).

El protocol-guia es podrà aplicar sempre que una violència masclista o LGBTI-fòbica tingui lloc en una activitat o acte de caràcter laboral, formal o no formal, que es desenvolupi en un dels espais següents.

Assajos, representacions de dansa, circ, teatre o música en viu en què assisteixi públic, en espais tancats.

Activitats i actes estàtics i en moviment que es facin en espais oberts de les arts escèniques.

Música en viu de pagament: concerts o espectacles de música en directe, de pagament, en **sales de concerts**.

Per tant, queden exclosos tots els àmbits i espais no mencionats amb anterioritat.



TINGUES EN COMPTE...

El document que tens a les mans és un protocol-guia. Per tant, si les entitats, empreses o organitzacions de les arts escèniques i la música en viu volen ampliar els àmbits d'aplicació que aquí es recullen, poden editar-lo i fer-se'l propi per adaptar-lo a les seves necessitats i particularitats.

2. PROTOCOL-GUIA

Quines violències es recullen en aquest protocol?

El protocol-guia reconeix les **violències masclistes** segons la Llei catalana 5/2008, la qual especifica que es tracta d'una «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».



TINGUES EN COMPTE...

La normativa entén «dona» en un sentit ampli, de manera que inclou en aquesta definició a les nenes i adolescents, i també dones, nenes i adolescents trans.

Així, en aquest protocol es reconeixen les següents **tipologies de violències masclistes**, d'acord amb la Llei 5/2008:

- Violència física.
- Violència psicològica (inclou la violència ambiental).
- Violència sexual.
- Violència obstètrica i vulneració dels drets sexuals i reproductius.
- Violència econòmica.
- Violència digital.
- Violència de segon ordre.
- Violència vicària.

D'altra banda, la Llei 5/2008 i la modificació amb la Llei 17/2020 mencionen específicament els diversos àmbits en els quals poden succeir aquestes violències. Al protocol-guia es consideraran els **àmbits laboral, comunitari, institucional i digital**.

Pel que fa a les **violències LGBTI-fòbiques**, la Llei 11/2014 reconeix la discriminació directa, indirecta, per associació, per error, múltiple, l'ordre de discriminar, l'assetjament LGBTI-fòbic, la represàlia discriminatòria i la victimització secundària.

Les definicions completes es poden consultar al marc conceptual.

2.2 Estratègies preventives generals i específiques del sector

La prevenció és la intervenció clau per poder crear entorns segurs i lliures de violències masclistes i LGBTI-fòbiques a les arts escèniques i la música en viu. A continuació, es detallen les **mesures de prevenció estructural** que tota organització de les arts escèniques i la música en viu que s'hagi adherit al present protocol-guia haurà de procurar complir. L'apartat està dividit en tres subseccions.

Mesures comunes; és a dir, les que s'hauran d'incorporar independentment del sector de les arts escèniques o la música en viu en el qual es trobi l'organització.

Mesures específiques que cada sector requereix. En cas que una organització treballi simultàniament en diversos sectors, haurà d'adaptar les mesures preventives a cada cas.

Mesures de prevenció específiques per a la garantia de drets **d'infants i adolescents**.

2. PROTOCOL-GUIA

Prevenió estructural comuna

Documentació a entregar prèviament a l'inici de la producció (inclosos els assajos)

Abans de la contractació del personal, en el cas de disposar d'infants o adolescents que treballin a la producció, cada persona implicada en el projecte haurà de presentar el **certificat oficial de delictes de naturalesa sexual**, segons la Llei orgànica 1/1995, de protecció jurídica del menor, modificada per la Llei 26/2015. És responsabilitat explícita de l'organització productora de l'espectacle demanar-lo, i de la persona interessada presentar-lo. Podeu trobar el document [aquí](#).

Tot el personal amb vinculació professional amb l'espectacle, amb independència de quina sigui la seva relació contractual (personal tècnic, logístic, artístic, autònom, voluntari i extern) haurà de rebre prèviament a l'inici de l'activitat professional **les pautes de comportament per a la prevenió de violències** masclistes i LGBTI-fòbiques, amb tota la informació emplenada. A més a més, tothom haurà de signar el model d'acceptació del protocol i les pautes de comportament, en què les persones treballadores constataran que han rebut tota la documentació esmentada. Podeu consultar els documents a [l'annex III](#) i [l'annex VI](#).

Si l'organització o empresa subcontracta

Tota empresa subcontractada a la producció ha d'entregar a la direcció o la junta directiva un **document** en el qual es **compromet** com a organització a vetllar per la igualtat de gènere, la diversitat i la prevenió de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques. En aquest document, les empreses hauran de fer constar, mitjançant el document acreditatiu V, que **disposen de protocol** de prevenió de violències masclistes en l'àmbit laboral, d'acord amb la [Llei orgànica 3/2007](#), de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. En cas d'ocupar

més de 50 persones treballadores, haurà de certificar que disposa del pla d'igualtat vigent, d'acord amb la [Llei orgànica 3/2007](#) i el Reial decret 901/2020 i 902/2020, de 13 d'octubre, de modificació del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Tota empresa externa que treballi en un projecte en què hi ha infants o adolescents s'ha d'assegurar que tot el seu personal implicat disposa del **certificat oficial de delictes de naturalesa sexual**, segons la Llei orgànica 1/1995, de protecció jurídica del menor, modificada per la Llei 26/2015. És responsabilitat explícita de l'organització productora de l'espectacle demanar-lo, i, a més a més, de l'empresa externa presentar-lo. Podeu trobar el document [aquí](#).

S'entregarà a l'empresa externa el document amb les **pautes de comportament** per a la prevenió de violències masclistes i LGBTI-fòbiques amb tota la informació degudament aportada. Es requerirà a l'empresa externa que distribueixi el document entre el personal implicat en la producció i, també, que gestioni la recollida dels documents d'acceptació del protocol. Podeu consultar el model de document a [l'annex III](#) i [l'annex VI](#).

Formació especialitzada, coeducació i sensibilització

Serà responsabilitat de la junta directiva o la direcció:

Formar les persones que configuren l'equip de referència en l'aplicació pràctica del protocol-guia per poder desplegar-lo i aplicar-lo amb la deguda diligència. Per tant, caldrà cercar entitats, empreses o persones autònomes que puguin impartir formacions en formes d'intervenció amb diligència deguda.

Executar o oferir formacions i capacitacions destinades a **sensibilitzar** el personal tècnic, logístic, artístic, autònom, voluntari i extern en igualtat de gènere, prevenió i detecció de violències masclistes i LGBTI-fòbiques, i també en les formes d'abordatge que estiguin recollides al protocol-guia, segons [l'itinerari formatiu proposat](#). Les organitzacions i entitats adherides

2. PROTOCOL-GUIA

al protocol-guia es comprometen a desenvolupar, anualment, la formació que correspongui segons els itineraris proposats.

Fomentar la creació **d'espais d'intercanvi d'experiències** i recollida de propostes dintre l'organització, amb l'objectiu d'actualitzar, si s'escau, de manera col·laborativa el protocol.

En el cas dels espectacles de música en viu:

Cal disposar de **punts liles-irisats** durant les actuacions. Els punts liles-irisats són espais de sensibilització i intervenció davant violències masclistes i LGBTI-fòbiques, especialment en contextos d'oci nocturn. Per això, són imprescindibles en actes amb molta afluència de persones. Podeu consultar totes les recomanacions per poder incorporar un punt lila-irisat a [l'annex VII](#).

Comunicació, difusió i promoció

Serà responsabilitat de la junta directiva o la direcció:

Compartir el protocol-guia amb totes les persones associades a l'organització i que disposen d'una relació laboral amb l'empresa (personal tècnic, logístic o artístic i persones autònomes), tant si són fixes com temporals. També es compartirà el document amb les empreses externes i amb les persones sense vinculació laboral (persones voluntàries) mínimament a través del correu electrònic. El protocol-guia s'enviarà anualment al personal fix i, en cas de les entitats o associacions, a tots els socis i sòcies.

Difondre el protocol i els materials associats mitjançant **campanyes de difusió a xarxes socials**, la pàgina web o en el seu format físic (cartelleria, díptics, tríptics...).

Incloure el protocol en el **manual de benvinguda** a l'organització i distribuir-lo entre totes les persones que passen a ser associades o contractades per l'organització, independentment de quina sigui la relació laboral amb la mateixa (personal contractat, tècnic o logístic, artístic, persones autònomes i voluntàries).

Serà responsabilitat del departament, comissió o persona encarregada de comunicació:

Dissenyar i executar **campanyes de sensibilització** tant sobre el protocol com sobre la prevenció de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques. És recomanable que les campanyes emprin un llenguatge senzill i accessible, perquè tota la població ho pugui entendre correctament.

Evitar emprar **llenguatge** androcèntric, sexista, racista, capacitista, edatista o discriminatori de qualsevol mena a les publicacions i documents.

Preparar i difondre campanyes de sensibilització per a **dies assenyalats**, com ara la jornada del 8 de març (Dia Internacional de les Dones, el 25 de novembre (Dia Internacional per a l'Erradicació de les Violències cap a les Dones) o el 28 de juny (Dia Internacional de l'Orgull LGBTI+). És important que aquestes accions es facin també la resta de dies de l'any i no siguin aïllades; és a dir, que formin part d'un programa més ampli.

- Les campanyes de difusió no **responsabilitzaran les dones**, ni fomentaran processos de revictimització o estigmatització.
- Sempre que sigui possible, la campanya haurà d'aportar **dades** per dotar-la de validesa.

Registre, anàlisi i recerca

Serà responsabilitat de l'equip de referència:

Crear i gestionar un **canal intern** per a rebre comunicacions, consultes o queixes vinculades amb les violències masclistes o LGBTI-fòbiques. Aquesta bústia virtual pot prendre forma d'adreça de correu electrònic específica (per exemple, comissiogenere@associacio.com) o bé situar-se en alguna plataforma interna que disposi cada organització. Serà l'equip de referència l'encarregat de gestionar directament el canal, sense interferència de la junta o la direcció de l'organització. En cas que alguna organització ja disposi d'aquesta bústia o que es determini que serà compartida amb altres comissions o departament (per exemple, amb transparència econòmica), cal assegurar que:

2. PROTOCOL-GUIA

- Les persones que la gestionin signin el compromís de confidencialitat i disposin de la formació i sensibilització adequades.
- Totes les comunicacions relacionades amb les violències masclistes i LGBTI-fòbiques són remeses a l'equip de referència.
- En cas que s'externalitzi la gestió del canal intern, cal assegurar que l'empresa subcontractada té perspectiva de gènere i comparteix la visió de l'equip de referència sobre la gestió dels casos.

Registrar els casos per poder abordar-los i executar-ne el seguiment amb la deguda diligència. Els expedients, informes de conclusions o diaris de seguiment de cada cas es guardaran de forma física o virtual seguint sempre una estructura concreta: cas 001, cas 002... El nom de la persona afectada sempre serà anònim a l'expedient; és recomanable emprar pseudònims i no les inicials. Si l'expedient conclou amb la recomanació d'aplicació d'una sanció, caldrà incorporar el nom complet (sense pseudònim) de la persona assenyalada.

Anualment, revisar les **noves eines** i documents sobre violències masclistes i LGBTI-fòbiques, emesos tant pel Departament de Cultura com pel Departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya, o bé altres institucions, per assegurar que tots els mecanismes de l'organització estan actualitzats i són eficients per evitar futurs casos de violència o desigualtat estructural.

Serà responsabilitat de la junta directiva o la direcció:

Sempre que sigui possible, des de la junta directiva o direcció de l'empresa s'incentivarà o es participarà en l'elaboració **d'estudis, investigacions o diagnòstics** sobre les violències masclistes o LGBTI-fòbiques a les arts escèniques i la música en viu.

Cultura organitzativa i acció comunitària

Serà responsabilitat de la junta directiva o la direcció:

Redactar una declaració de principis clara i directa, en què es reafirmi el compromís de l'organització amb la igualtat i la diversitat, i també amb l'erradicació de les violències masclistes.

- És recomanable que la declaració s'inclogui, si es disposa, el codi ètic, el manual de bones pràctiques o el reglament de règim intern de l'organització, i s'envii un cop aprovada a totes les persones que hi tenen vinculació laboral.

Promoure **bones pràctiques** comunicatives i de tracte entre l'equip.

Reconèixer la feina de totes les persones que treballen a l'organització, indiferentment de quina sigui la seva vinculació laboral, el seu gènere o la seva edat.

Fomentar els **lideratges femenins i feministes**, per assolir una paritat de gènere en el sector i una incorporació transversal de la perspectiva de gènere a l'organització.

Incorporar dinàmiques de presa de decisió **horizontals** i no jeràrquiques. Distribuir les **tasques** sense cap mena de discriminació per raó del gènere de les persones que les executen. Això vol dir també promoure, des de la distribució de les tasques, trencar amb els rols de gènere tradicionals.

Revisar els **formularis d'inscripció i adhesió** a l'organització, i també tota la documentació associada, i assegurar que s'eviten els binarismes de gènere i es facilita la incorporació del nom sentit.

Fomentar, mínimament de forma anual, una **reunió de valoració** sobre l'estat l'organització. En aquesta reunió totes les persones associades o treballadores exposaran les seves inquietuds i motivacions respecte de la prevenció i la intervenció davant situacions de violències masclistes o LGBTI-fòbiques, i també altres situacions de desigualtat estructural, emprant la

2. PROTOCOL-GUIA

comunicació assertiva i l'ètica de la cura.

Assegurar, sempre que sigui possible, que els **lavabos i vestidors** són espais segurs i adaptats per a totes les necessitats, com per exemple per a l'ús de les copes mensuals.

Prevenió específica a les arts escèniques

Contingut basat en el [protocol-guia per la prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques en el sector audiovisual](#) (2024).

Preparació de l'obra o representació

La major part de les representacions teatrals, a excepció de les improvisacions, es basen en un guió o text; és a dir, **en què** explica la història i **com** ho fa. La prevenció de violències masclistes i LGBTI-fòbiques ha de passar necessàriament per no promoure discriminacions que en contribueixin la normalització.

Quines històries incorporem?

Els guions promouen estereotips de gènere i interseccionals o contribueixen a normalitzar les violències masclistes són en si mateixos formes de violència simbòlica. És recomanable fer-se les preguntes següents abans d'acceptar un text:

- La història reforça **rols o estereotips de gènere i interseccionals** tradicionals?
- La història inclou comentaris o **bromes masclistes** o discriminatòries?

Cal tenir en compte que hi ha obres teatrals clàssiques que, atès el moment en el qual van ser escrites, poden reforçar rols de gènere, contenir bromes discriminatòries o sexualitzar les dones o altres persones. En aquests casos, és recomanable incorporar una introducció prèvia o posterior a l'espectacle en què es contextualitzi l'obra, o bé reinterpretar-la des d'una òptica

actual. En cas de dubte, es pot consultar amb consultories o assessories de gènere. En definitiva, caldrà adaptar els continguts als diversos públics i de manera flexible, respectant la visió inicial i el context per a cada producció.

Promoure la incorporació d'històries que **no responsabilitzin les víctimes** (dones o persones del col·lectiu LGBTI+) en cas de violències masclistes i LGBTI-fòbiques, ni fomentin processos de revictimització ni estigmatització.

Incentivar la incorporació de **produccions artístiques de dones**, sobre dones i persones del col·lectiu LGBTI+ des d'una perspectiva feminista i interseccional, i també les produccions que abordin les masculinitats antimascles i igualitàries.

I si el guió té escenes íntimes o sexuals?

El guió o text dramàtic ha de ser el més específic possible en cas de descriure accions que incloguin contacte íntim o on hi hagi nuesa o exposició de parts del cos. En aquests casos es recomana disposar d'una coordinació d'intimitat. Aquesta figura es desenvolupa a l'[annex IX](#).

Audicions o càstings

Quan i on es pot celebrar un càsting?

Les proves de selecció es duren a terme en horari laboral (orientativament, entre les 09:00 h i les 19:00 h) i en **espais professionals**, com ara teatres o sales d'assaig. No és recomanable fer proves en cases o pisos particulars, habitacions d'hotel, apartaments turístics o altres espais no professionals.

En cas que l'audició es faci en un espai tancat, es recomana que tingui **visibilitat** des de l'exterior, amb finestres o ulls de bou, per exemple.

Què han de saber els actors i actrius abans d'anar al càsting?

S'haurà de **comunicar** prèviament al personal artístic en prova si l'escena inclou violència de qualsevol mena, contacte físic o íntim, nuesa parcial o total, o bé la presència de més d'un intèrpret.

2. PROTOCOL-GUIA

Totes les imatges gravades durant el càsting o enviades directament pel personal artístic són **confidencials** i no es podran distribuir a terceres persones ni explotar el seu contingut per a altres objectius, segons el Reglament general de protecció de dades 2016/679 i Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Qui pot estar present en un càsting?

Els càstings estaran conduïts mínimament per **dues persones** de gèneres diferents.

En cas que el càsting estigui destinat a **infants i adolescents**, serà necessària la presència del **tutor o tutora** legal en tot el procés.

Es pot demanar fer una escena sexual o íntima a un càsting?

S'evitarà demanar escenes de caràcter sexual, amb especial exposició, petons o nuesa durant els processos de càsting o convocatòries.

En cas que sigui necessari incorporar escenes íntimes o nuesa durant el procés de càsting o audició, **només es requeriran en fases avançades del càsting**.

Quan la necessitat del guió requereixi que durant el càsting s'interpretin aquestes escenes, s'hauran de complir els punts següents:

- Abans de l'audició, mínimament amb 48 hores d'antelació, la direcció de càsting o les persones responsables del mateix hauran d'informar l'agent o artista per escrit sobre quins seran els detalls de la nuesa o el contingut íntim que es demanarà, com s'executarà la prova, qui estarà present a la sala i les raons per les quals és imprescindible demanar aquesta mena d'escenes. A més a més, s'enviarà el guió de l'audició.
- Durant l'audició l'equip de càsting serà el més reduït possible.
- Haurà d'estar present, si es disposa, la figura de **coordinació d'intimitat**, responsable d'assegurar que el procés segueix totes les garanties. Es permetrà

que l'artista pugui portar una persona acompanyant a l'audició. Aquesta persona podrà estar present durant tota la prova, però no podrà intervenir en el desenvolupament del càsting.

- L'equip de càsting és el responsable de vetllar per la seguretat i benestar de tot el personal artístic. S'haurà de crear un espai on totes les persones puguin sentir-se segures, respectar les necessitats d'actors i actrius, assegurar que es disposa del seu consentiment i garantir un bon tracte basat en la comunicació assertiva i l'ètica de la cura.
- No és recomanable demanar un nu integral. El personal artístic podrà portar roba interior, i serà responsabilitat de l'equip de càsting o la companyia teatral recordar a actors i actrius, prèviament a la celebració de la prova, que podran portar aquestes peces durant el càsting.
- No es preguntarà al personal artístic quins són els seus límits sobre nuesa o sexe simulat durant l'audició amb la intenció que acceptin accions no requerides pel guió.

Assajos o processos de creació intensius

Els assajos són moments de creació, però també espais on es poden generar dinàmiques de poder que, sumades a la intensitat de les jornades, poden generar situacions de maltractament, violències masculistes i LGBTI-fòbiques.

Què s'ha de fer quan s'inicia el projecte?

Convocar una reunió presencial amb totes les persones implicades en el projecte i informar sobre les **pautes de comportament** per a la prevenció de violències masculistes i LGBTI-fòbiques (disponible a l'[annex III](#)). Aquest és el moment d'entregar el document, recordar l'existència del protocol i requerir la signatura del document d'acceptació (disponible a l'[annex VI](#)).

Explicar quin seria el **procediment** en cas d'activar el protocol. Sempre que hi hagi la possibilitat de disposar d'una persona externa per gestionar un cas o donar suport, s'haurà

2. PROTOCOL-GUIA

d'especificar també com contactar amb aquestes persones. És imprescindible destacar que la gestió del cas sempre serà **confidencial**.

En cas de produccions de creació intensives, especialment quan hi ha contacte físic important, és recomanable que les persones participants omplin setmanalment un **formulari de valoració** anònim del procés creatiu (podeu consultar el model a l'**annex IV**). Depenent de les dinàmiques de l'equip i dels elements que es puguin detectar en els formularis, és recomanable celebrar una reunió setmanal o bisetmanal per avaluar-ne els resultats.

Quan s'han de fer els assajos?

És recomanable que hi hagi mínimament **dues persones** de gèneres diferents i amb poder de decisió **supervisant l'assaig**.

Els assajos s'han de dur a terme en **espais professionals** (teatre o sales d'assaig) i durant l'**horari laboral**. Cal evitar tot el que sigui possible assajar en un espai privat, com ara un habitatge particular, una habitació d'hotel, un apartament turístic o similars.

En cas de pernoctació o estada creativa intensiva, s'han d'establir les mesures següents de prevenció:

- Preguntar prèviament a totes les persones que participaran de l'estada quines preferències tenen a l'hora de **dormir**.
- Es donarà preferència a l'estada en **habitacions individuals**. Quan no sigui possible i les habitacions siguin compartides, cal establir prèviament a l'estada la distribució de les habitacions. Cal assegurar que tothom està còmode abans de donar per finalitzada la gestió de les habitacions.

Com es prepara l'espai d'assaig?

És recomanable penjar el **cartell** informatiu 900.900.120 (el podeu trobar **aquí**) a l'interior dels lavabos i llocs visibles, i també disposar de díptics o tríptics amb la informació clarificada sobre quines eines d'ajuda es poden tenir en cas de patir situacions de violències masclistes o

LGBTI-fòbiques.

Cal facilitar i preparar un espai perquè tot el personal artístic (protagonistes i intèrprets secundaris, figurants i de suport) disposi d'un **espai adequat amb la privacitat necessària per a canviar-se de roba** i preparar-se per a l'assaig. En cas que es pugui disposar de més d'un lloc per a canviar-se, és recomanable que la producció preguntï al personal artístic com es volen repartir els espais.

Quins elements s'han de tenir en compte a l'hora de desenvolupar un assaig?

Està totalment prohibit gravar als camerinos o espais per a canviar-se de roba amb el telèfon mòbil o altres dispositius electrònics.

Quan sigui necessari **microfonar** durant l'assaig, únicament el personal tècnic de so podrà preparar els micròfons pel personal artístic. Per a fer-ho, el personal tècnic explicarà que es disposa a preparar el micròfon, explicarà on el posarà i per on ho farà, i especificarà si ha de passar per zones íntimes. Abans d'iniciar el procediment, es preguntarà si la persona a microfonar està d'acord. També es pot oferir si la persona prefereix preparar el micròfon ella mateixa.

Si s'assagen escenes d'**elevada càrrega emocional**, s'haurà de proporcionar temps de preparació previ i descompressió posterior al personal artístic implicat.

Quins mecanismes s'han d'implementar en cas de disposar d'infants o adolescents?

En cas que una producció disposi d'infants (persones fins a dotze anys) i adolescents (entre dotze i divuit anys)⁸, el compromís amb l'aplicació d'aquestes mesures i la gestió escrupolosa és imprescindible.

És recomanable incorporar la figura d'assessora o **vincle amb la infància i l'adolescència**. Aquesta persona executa la mediació entre l'infant o adolescent, la seva família, i les necessitats de la producció teatral, dansa o circ.

Tanmateix, és recomanable que el **tutor o tutora legal** estigui present durant els assajos. A voltes, però, és possible que la figura del tutor o tutora

2. PROTOCOL-GUIA

legal generi nerviosisme o incomoditat en l'infant o adolescent. En aquests casos, l'assessora o vincle amb l'infant o adolescent mediarà per requerir al tutor o tutora legal que abandoni temporalment l'espai i s'assegurarà que es mantenen totes les condicions necessàries per garantir la seguretat i el benestar de l'infant o adolescent.

Si s'assagen escenes **d'elevada càrrega emocional**, s'haurà de proporcionar temps de preparació previ i descompressió posterior al personal artístic implicat. El temps de preparació i descompressió serà determinat per la figura d'assessora o vincle amb infància o adolescència.

Com s'han d'assajar les escenes amb molt contacte físic, íntim o sexual?

Només les persones majors de 18 anys podran assajar escenes amb contingut sexual, inclòs el sexe simulat o amb nuesa.

Preparació i contractació

Cal establir un **canal de comunicació actiu i individualitzat** amb cada intèrpret, de manera que abans dels assajos puguin expressar obertament els seus límits de confort pel que fa a la nuesa i el contacte, i també comunicar qualsevol dubte o necessitat relacionada amb aquestes qüestions.

Si la producció inclou nuesa o contingut íntim, es recomana que en els **contractes** de les persones intèrprets o ballarines s'inclougui la informació següent:

- Notes sobre el nivell de nuesa pactat.
- Notes sobre les accions de caràcter sexual acordades.
- Possible limitació respecte a l'ús de fotografies o vídeos promocionals que mostrin nuesa i accions d'especial exposició.

Es recomana que aquests punts es negociïn, s'acordin i signin **abans de l'inici dels assajos**.

És necessari mantenir una **actitud oberta** davant possibles límits personals que requereixin modificacions en la coreografia o el nivell de contacte i buscar alternatives adequades per a la posada en escena.

És essencial tenir en compte que incloure **aquesta informació al contracte no pot obligar el personal artístic a mantenir el nivell de nuesa** i les accions íntimes pactades si els seus límits canvien al llarg de la producció. El consentiment ha de ser continu i les persones intèrprets han de tenir la possibilitat de retirar-lo en qualsevol moment, si ho necessiten.

Preparació de l'assaig

Quan s'estiguin preparant les escenes íntimes, fins i tot quan tinguin un nivell d'intimitat baix o sense sexe simulat, és recomanable que **el guió defineixi el màxim possible quines accions formen part d'aquesta coreografia**. A més, cal pactar un moment de final conegut per les parts.

En el cas de sexe simulat o escenes de violència sexual simulada, cal dissenyar entre totes les parts una **coreografia tècnica** per a la posada en escena que respecti els límits establerts de les parts i assegurui la seguretat i integritat de qui les interpreta. Hauran d'estar definides les accions, la intensitat, les zones de contacte i la durada d'aquestes; quina serà la tècnica de simulació (evitant sempre el contacte genital directe) i quines peces especials o protectors genitals s'utilitzaran en les representacions. Els pactes establerts sobre la coreografia íntima hauran de ser respectats per les parts durant els següents assajos, i no podran modificar-se de forma unilateral.

Si s'ha de dialogar amb el personal artístic sobre els límits personals davant les escenes íntimes o sexuals, es recomana emprar un **llenguatge obert**. Per exemple, és recomanable evitar preguntes que només puguin ser contestades amb «sí» o «no», i, en canvi, formular: «Què et sembla si fem...». És important mantenir l'escolta activa amb el personal artístic i una actitud flexible davant les diferents possibilitats de la posada en escena.

⁸La descripció d'«infant» i «adolescent» es basa en l'article 2.2 de la [Llei 14/2010](#), de 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència.

2. PROTOCOL-GUIA

Serà important establir una **fórmula de seguretat** coneguda per totes les parts involucrades (inclòs l'equip tècnic) que permeti aturar l'escena o interrompre el contacte sempre que algú ho necessiti. La fórmula pot ser una paraula o una gesticulació, segons triï l'equip. Abans d'iniciar formalment l'assaig, és necessari recordar a tot l'equip present quina és la **fórmula de seguretat** i tornar a rebre el consentiment de totes les persones implicades en l'escena.

Durant l'assaig s'evitarà la nuesa total o parcial. Caldrà emprar roba d'assaig o roba interior de to similar a la pell del personal artístic en cas dels assajos tècnics, especialment els assajos de llum. Si hi ha departament de vestuari, serà responsabilitat seva assegurar que aquestes peces de roba estan a la disposició del personal artístic.

Si una escena requereix fer-se petons, es recomana trobar **alternatives sense contacte** directe de llavis per als assajos; per exemple, substituir el petó per un contacte a les galtes, el nas o el front. Així mateix, caldrà mantenir converses entre les parts i direcció sobre la intensitat i durada esperada pels petons durant les representacions.

Determinar un **espai segur** de descompressió emocional. Aquest espai ha de ser privat, proper de la zona d'assaig, i accessible a totes les persones que formin part de l'assaig. L'equip haurà de determinar els mecanismes que considerin necessaris per avisar a la resta de membres de la companyia que l'espai segur està ocupat o desocupat, i així assegurar la intimitat de la persona que l'empra en aquell moment

Durant l'assaig

Els assajos d'intimitat es duren a terme amb un **equip reduït**, format únicament per les persones imprescindibles, inclosa la professional encarregada de la coordinació d'intimitat. En el cas que no hi hagi una persona encarregada de la coordinació d'intimitat, es recomana que hi sigui present una tercera persona a més de les intèrprets i la persona responsable de la direcció.

Quan sigui necessari fer assajos a l'escenari d'una sala, podran estar presents les persones responsables de direcció, il·luminació, so, producció, escenografia i vestuari, a més del personal artístic i la persona encarregada de la

coordinació d'intimitat.

En cas d'assajar al teatre, serà important aplicar el protocol d'equip reduït a tot l'espai, incloent-hi totes les zones de l'escenari i el pati de butaques que puguin tenir visibilitat de l'escena (bambolines, carrers, etc.).

Si el personal artístic vol assajar de manera independent escenes que requereixen contacte íntim, és recomanable que hi hagi una tercera persona present i que aquests assajos es facin en espais professionals, no privats.

Està **prohibit** qualsevol dispositiu que pugui enregistrar àudio o imatge durant l'assaig, inclosos els telèfons mòbils.

És important mantenir sempre el **llenguatge professional** i tècnic durant l'assaig, especialment si s'han de corregir les actuacions o accions del personal artístic.

Si des de direcció o responsables de coreografia s'han de fer correccions que requereixin contacte físic amb el personal artístic, cal exposar-ho, demanar permís i informar per què és necessari fer-ho.

Una escena de violència, d'alta càrrega emocional o amb contacte físic elevat, íntim o sexual pot tenir un impacte elevat en les persones que hi participen, però també en les que el contempnen. Així, el personal tècnic també pot tenir la necessitat d'aturar un assaig perquè li està causant malestar. Tota persona, amb independència de si és personal artístic o tècnic, pot **aturar l'assaig** en qualsevol moment emprant la fórmula de seguretat. Cal tenir en compte que l'equip tècnic sol ser menys visible que l'equip artístic, de manera que és preferible disposar d'una paraula i no una gesticulació no verbal.

Cal evitar: dirigir la mirada directament a les persones que estan parcialment o totalment nues; fer bromes sobre les escenes íntimes o sexuals; situar aquestes interaccions en l'àmbit privat i no dintre la naturalesa de l'espectacle (per exemple, insinuar que una actriu pot gaudir d'una escena perquè l'actor és sexualment atractiu).

2. PROTOCOL-GUIA

Després de l'assaig

Revisar, un cop acabat l'assaig, que totes les persones s'han sentit còmodes i requerir si és necessari fer algun ajustament o canvi.

TINGUES EN COMPTE...

Tots aquests processos s'aplicaran també a suplents o covers de cada intèrpret, també un cop s'iniciïn les representacions.

La persona encarregada de la coordinació d'intimitat serà la responsable de documentar tots els pactes i acords als quals s'arribin durant els assajos perquè siguin respectats també durant les actuacions, representacions o espectacles.

Funció o desenvolupament de l'espectacle

Està totalment prohibit gravar als camerinos o espais per canviar-se de roba amb el telèfon mòbil o altres dispositius electrònics.

Atenent que les **bambolines** són espais amb poca il·luminació on no es pot fer soroll, es procurarà evitar les bromes, el contacte físic en la mesura possible o qualsevol acció que pugui **incomodar** les persones que participen de l'espectacle.

I si el meu espectacle té escenes íntimes o sexuals?

Si una representació té **escenes de sexe simulat**, cal evitar qualsevol frec o contacte genital directe mitjançant l'ús de protectors genitals i l'aplicació de tècniques coreogràfiques que permetin simular el contacte sense que aquest es produeixi realment.

Si una representació té **escenes de sexe explícit**, és de vital importància disposar d'un equip de professionals amb experiència prèvia en la matèria, amb protocols que assegurin la salut sexual sota supervisió d'especialistes que dicten la periodicitat de les proves d'ITS i estratègies de prevenció d'ITS. A més, s'ha d'assegurar el consentiment lliure de totes les parts en totes les fases de la producció. És molt important involucrar tot el personal artístic en totes les conversacions relacionades amb l'escena explícita, pactar els rangs d'interacció de forma detallada i mantenir sempre un canal de comunicació obert entre intèrprets i entre intèrprets i producció/direcció. En aquest cas és especialment recomanable disposar d'una figura de coordinació d'intimitat amb experiència en sexe explícit.

Proporcionar **bates o peces per a cobrir-se**. Així, quan es finalitzi una escena que impliqui nuesa parcial o total, el personal artístic es podrà cobrir quan es desplaci entre bambolines.

És recomanable disposar d'espais de privacitat o paravents propers als llocs d'entrada i sortida d'escena, on el personal artístic pugui canviar-se o despullar-se amb intimitat. També s'assegurarà que les bambolines estan lliures d'altres intèrprets o personal tècnic mentre el personal artístic entra i surt d'escena.

Amb l'audiència...

Cal informar el públic si l'obra o espectacle té escenes amb violència sexual o contingut sexual explícit.

Cal assegurar que es compleix la prohibició de fer fotografies o vídeos amb dispositius electrònics entre el públic.

2. PROTOCOL-GUIA

Prevenió específica a la música en viu

Preparació de l'espectacle

Com cal crear un espai que no normalitzi les violències masclistes i LGBTI-fòbiques?

No programar ni acceptar espectacles de música en viu de **companyies, productores o grups** que promoguin discursos d'odi, antifeministes, sexistes, masclistes o LGBTI-fòbics. Així doncs, caldrà adaptar els continguts als diversos públics i de manera flexible, respectant la visió inicial i el context per a cada producció.

El **preu** de les entrades als espectacles de música en viu no serà diferenciat segons el gènere de la persona, ni tampoc s'oferiran bonificacions com ara begudes gratuïtes o altres elements diferencials.

No aplicar **codis de vestimenta** diferencials entre persones de gèneres diferents. No és motiu d'exclusió a un espectacle de música en viu que un home porti faldilla, arracades grans o vagi maquillat.

És recomanable evitar l'entrada de persones en estat d'embriaguesa o sota els efectes de les drogues.

Dissenyar i penjar **cartells** a l'entrada en què s'especifica que s'aplicaran limitacions d'accés, d'acord amb l'article 52.1 del Decret 112/2010, pel qual s'aprova el Reglament d'espectacles públics i activitats recreatives, a totes les persones que assetgin o agredeixin sexualment o bé hagin mostrat indicis de comportaments assetjadors o irrespectuosos fora del local. En cas que sigui necessari tramitar el dret d'admissió, es pot fer [aquí](#).

Penjar els **cartells** en què es manifesta el compromís de la sala o de la companyia o productora que organitza l'espectacle amb la igualtat de gènere i la prevenió de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques. Els cartells indicaran, en tres idiomes (català, castellà i

anglès) que l'espai està adherit al Protocol-guia d'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques a les arts escèniques i la música en viu.

No es podrà gravar a vestidors, camerinos o zones on les persones es canviïn de roba.

Com gestionem el *backstage*?

Establir un sistema de control d'accés i credencials que diferenciï personal laboral, artistes i persones convidades.

Diferenciar, en la mesura del possible, les zones professionals de les zones de recepció de persones convidades. Per exemple, la zona de *meet and greet* és recomanable que no se situï al *backstage*.

Recordar verbalment a tots els usuaris (personal laboral, artístic i persones convidades) que el *backstage* no és un espai festiu, sinó de treball, i que es regeix per les normes de l'organització. També es recordarà al personal tècnic i artístic que tenen responsabilitat respecte a les persones que conviden.

És recomanable estipular que cap persona aliena a la producció (fans o persones convidades) estigui a soles amb un membre de l'equip o del personal artístic.

Designar una persona responsable del *backstage* perquè vetlli pel compliment d'aquestes normes.

Com cal preparar una sala que acollirà un espectacle de música en viu?

Disposar d'un **punt lila-irisat** a l'entrada de la sala, sempre que sigui possible, el qual compleixi tasques de sensibilització, detecció i abordatge de violències masclistes i LGBTI-fòbiques. Per a més informació sobre com preparar un punt lila-irisat, consulteu [l'annex VII](#).

Detectar quins espais de la sala són potencialment perillosos per a les dones o persones del col·lectiu LGBTI+. Generalment, cal observar espais foscos o mal il·luminats, amb poc trànsit de persones, els lavabos o, en general, espais que tendeixin a aïllar inconscientment l'audiència. En aquestes zones es reforçarà la presència del personal de seguretat de la sala.

2. PROTOCOL-GUIA

Abans de l'inici de l'espectacle de música en viu, es pot reproduir una **falca informativa** en què s'exposi la tolerància zero de l'espai envers les violències masclistes i LGBTI-fòbiques. Aquesta falca no és recomanable que talli l'espectacle musical, i generalment només és necessària en aquells espectacles que tinguin una afluència considerable de persones i que, a més, hagin d'observar l'espectacle dempeus. Es pot emprar la falca del Departament de Cultura, disponible [aquí](#), o crear-ne una pròpia. Podeu consultar [aquí](#) les pautes per crear la vostra falca.

Fi de l'espectacle

Com es poden protegir les persones treballadores?

Coordinar la **fi dels torns** del personal de la sala, per evitar que algun treballador o treballadora hagi d'abandonar el seu espai laboral en solitari.

Preparar un **itinerari segur de retorn** als principals mitjans de transport i comunicar-ho al personal. A l'itinerari segur s'indicaran quins carrers estan correctament il·luminats, on són les parades de taxi, metro, autobús, tramvia o altres mitjans de transport públic que siguin pertinents, i també altres espais segurs.

Com es pot protegir l'audiència un cop acabada l'espectacle?

Comunicar l'itinerari segur mitjançant **cartelleria**, tríptics o díptics que es distribuïran entre l'audiència a la sortida de l'espectacle, o amb personal de la sala que se situï a tall d'informació.

Reforçar la **seguretat** dels espais concorreguts, com ara guarda-robes i lavabos.

Prevenió estructural específica per a infants i adolescents

Quina ha de ser la relació amb infants i adolescents?

La relació ha de ser **clara, empàtica i assertiva**. A vegades, infants i adolescents necessiten una aproximació afectiva, com ara una abraçada. És important proporcionar aquestes mostres quan les demanin, però mai s'han de forçar aproximacions afectives si no ho fan.

Tota entrevista o intercanvi privat s'ha de fer amb la presència de l'assessora d'infància i adolescència, un mínim d'una altra persona de gènere diferent, i en llocs amb visibilitat des de l'exterior (finestres, ulls de bou, etc.).

No es faran **comunicacions privades** per telèfon mòbil (WhatsApp, Telegram o similars). Tampoc es donarà el telèfon mòbil o el correu electrònic personal de cap persona adulta a l'infant o adolescent. En cas que sigui necessari, sempre es mediarà a través de la figura d'assessora d'infància i adolescència o les famílies.

Les persones adultes **no** seguiran infants ni adolescents a les **xarxes socials personals**, ni tampoc acceptaran o afegiran sol·licituds seves. En cas que demanin informació, se'ls explicarà que tota comunicació sempre es durà a terme mitjançant els canals oficials.

Quines activitats poden fer durant els assajos els infants i adolescents?

S'habilitarà un espai perquè infants i adolescents puguin **canviar-se de roba** còmodament i amb intimitat. Si, ateses les circumstàncies de la producció, no és possible aconseguir aquest espai, la figura d'assessora d'infància i adolescència avisarà la resta de membres de l'equip per assegurar que se'n respecta la privacitat.

A vegades es pot demanar que facin **exercicis físics** (per exemple, tapar-se els ulls) per a construir un vincle de confiança entre persones de la mateixa edat. En aquests exercicis sempre

2. PROTOCOL-GUIA

hi haurà un mínim de dues persones adultes, les quals mai podran participar activament en la sessió i només podran guiar l'exercici.

Mai es gravaran exercicis o assajos amb infants i adolescents amb telèfons mòbils o altres dispositius personals. Quan aquestes gravacions siguin necessàries, s'empraran dispositius de titularitat pròpia de l'organització, no es distribuïran per xarxes socials o altres canals i s'esborraran un cop ja no sigui necessari visualitzar-les.

Es vetllarà pel benestar de l'infant o adolescent i s'assegurarà que, tot respectant la seva autonomia, agència i independència, rep una **supervisió** pertinent. Aquesta vigilància inclou els moments en què l'infant o adolescent es relacioni amb membres d'empreses externes.

Si l'infant ha d'anar al **lavabo**, no pot fer-ho en solitari i no hi ha família disponible, hi ha d'haver dues persones adultes presents (una de cada gènere). A poder ser, una d'elles serà l'assessora d'infància o la persona encarregada de la coordinació d'intimitat.

En cas que la producció incorpori escenes íntimes en què hi hagi involucrats infants o adolescents és molt recomanable disposar d'una persona professional en coordinació d'intimitat, fins i tot quan la intimitat sigui molt breu. També és recomanable disposar d'aquesta figura si l'escena demana molt contacte físic entre persones adultes i infants i adolescents, o entre ells.

Com es treballa durant la funció, actuació o representació?

Les representacions teatrals han de respectar el dret al descans d'infants i adolescents.

La **figura d'assessora** o vincle amb infants i adolescents estarà present durant les funcions i recollirà les necessitats de l'actor o actriu i les traslladarà a la companyia.

Aquesta persona s'encarregarà de **protegir** físicament i emocionalment l'infant o adolescent, tot respectant la seva capacitat d'agència i autonomia en cada cas.

L'infant o adolescent **no pot rebre regals o obsequis** que puguin confondre la relació

afectiva, puguin ser interpretats erròniament o siguin proveïts a canvi d'acceptar determinades condicions laborals. En cas d'haver de fer un obsequi com a agraïment, aquest serà conjunt (bé a tot el grup d'infants i adolescents de la producció o bé a tota la companyia).

Quan un infant o adolescent faci un **regal** a una persona adulta s'haurà **d'informar** a la direcció de la companyia i a l'assessoria de la infància i adolescència.

En cas de pernoctació durant l'assaig o desplaçament durant l'espectacle...

Cada infant i adolescent ha de disposar d'un **llit individual**. La figura d'assessora d'infància i adolescència vetllarà per assegurar aquest requisit. Si un cop s'arriba al lloc de l'estada no hi ha possibilitat d'assegurar un llit individual per a cada infant o adolescent, serà responsabilitat de l'organització proveir d'alternatives i abonar el cost d'una habitació extra.

Infants i adolescents han de **dutxar-se en solitari** sempre que sigui possible. En cas que un infant no tingui encara autonomia per fer-ho, serà necessària la presència de més d'una persona adulta per assegurar-ne la seguretat.

Hi haurà un mínim de dues persones adultes fent la **guarda**.

Si un infant o adolescent **es fa mal o cau malalt**, es desplaçarà al centre sanitari més proper amb l'acompanyament de la família i, si aquesta no està present, de l'assessoria d'infància i adolescència. S'informarà la família i es demanarà l'autorització pertinent per permetre que des de la producció es pugui dur l'infant o adolescent al centre mèdic.

En cas que les famílies formin part de la pernoctació o desplaçament, serà necessari elaborar una **autorització** amb totes les parts implicades, per acordar prèviament com seran els desplaçaments i quines persones estan autoritzades a participar-hi.

Totes les **autoritzacions** que donin les famílies han de ser lliurades per escrit i coordinades amb l'assessoria d'infància i adolescència. No seran vàlides les trucades telefòniques.

2. PROTOCOL-GUIA

Preguntes més freqüents sobre les estratègies preventives

Si m'adhereixo al protocol, he de complir amb totes aquestes recomanacions?

En la mesura que sigui possible, sí, s'han de complir totes per poder promoure un canvi real i efectiu a les organitzacions.

2.3 Òrgans implicats

Equip de referència

Tota organització que s'adhereixi al protocol o vulgui desenvolupar el seu propi ha de disposar d'un grup de **persones sensibilitzades i formades** en igualtat de gènere i prevenció de violències masclistes i LGBTI-fòbiques, les quals desenvolupin les tasques de prevenció, donin **resposta** a les possibles situacions detectades i vetllin pel procés de reparació. En alguns casos, el grup rep el nom de «comissió d'acompanyament», «comissió del protocol» o «comissió d'actuació i seguiment», entre d'altres. En el cas del present protocol, emprarem el terme «**equip de referència**». Per a la composició del grup cal tenir en compte que:

Ha d'estar format per un grup de persones especialitzades en l'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques i la gestió de casos

susceptibles d'assetjament en l'àmbit laboral i comunitari.

El nombre de membres ha de ser d'un mínim d'**una** i un màxim de **cinc persones**. Algunes entitats, associacions o organitzacions potser només tenen una persona per ser membre de l'equip de referència. En aquest cas, parlarem de persona de referència.

La composició serà **paritària i mixta**, sempre que sigui possible, i afavorirà la participació de persones diverses (diversitat sexual i de gènere, procedències ètnic-racials, de classe, nacionalitat entre altres).

És recomanable que l'equip estigui equilibrat en matèria de **responsabilitats**.

L'han de formar persones amb habilitats **socials, empàtiques, confiàbles** i properes a les persones que formen part de l'organització, especialment a les dones, infants, adolescents i persones LGBTI+.

Hi ha certes **incompatibilitats** que caldrà tenir en compte i definir prèviament a la constitució de l'equip de referència, com ara mantenir una relació d'amistat, enemistat o familiar amb alguna de les persones involucrades; tenir superioritat jeràrquica directa respecte a la persona afectada o assenyalada, participar com a testimoni, entre d'altres.

Poden rebre **assessorament** expert extern.

És imprescindible designar persones suplents, en cas que algun membre de l'equip de referència tingui conflictes d'interès o no pugui exercir les funcions determinades correctament i amb diligència deguda.

Tot equip de referència s'ha de constituir formalment un cop una organització s'adhereixi al protocol o desenvolupi el seu propi. Per a fer la constitució, en primer lloc, cal que les persones responsables de l'organització proposin diferents persones perquè siguin membres d'aquest equip. Un cop es parli amb aquestes persones i accedeixin al càrrec, se celebrarà una reunió de constitució on totes les parts —incloses les suplents— signaran l'acta de constitució per a ratificar la seva participació. Podeu trobar un model de l'acta de constitució de l'equip de referència a [l'annex X](#).

2. PROTOCOL-GUIA



ATENCIÓ

En l'àmbit laboral, la **representació legal de les persones treballadores** i els sindicats tenen un paper clau en la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe, (article 48.1 de la Llei orgànica d'igualtat). Per a la protecció dels drets de les persones LGBTI+, aquesta funció està recollida a art. 15 de la Llei 4/2023). Els protocols específics han de ser **acordats i negociats** amb la representació legal, i en alguns casos, aquestes poden formar part de l'equip de referència.

Un cop es constitueixi formalment l'equip de referència, és recomanable que s'incorporin els **noms** complets i **càrrecs** de les persones. En cas que hi hagi modificacions a l'equip, es tindrà una nova reunió de constitució i, un cop aprovada, s'actualitzarà el protocol i s'enviarà una comunicació a totes les persones de l'organització per a informar-les del canvi.

És també freqüent que hi hagi la figura de la **persona de referència**⁹, qui directament acompanya i assessora la persona afectada. Aquesta és una decisió que caldrà prendre col·lectivament en el marc de l'equip de referència, tenint presents les necessitats, recursos i capacitats de les persones que el formen.

En cas que una organització només pugui disposar d'una persona responsable del desplegament del protocol, aquesta serà designada com a persona de referència.

Procés de formació de l'equip de referència

La junta directiva proposa les persones o persona que formarà part de l'equip de referència



Se celebra reunió de constitució formal



S'incorporen els noms al document i es comunica a la totalitat de la plantilla



En cas de canvis, s'informarà de nou a la plantilla i es modificarà el document

Il·lustració 1: procés de formació de l'equip de referència.

⁹Més informació sobre aquesta figura a: Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2018): *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*. Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

2. PROTOCOL-GUIA

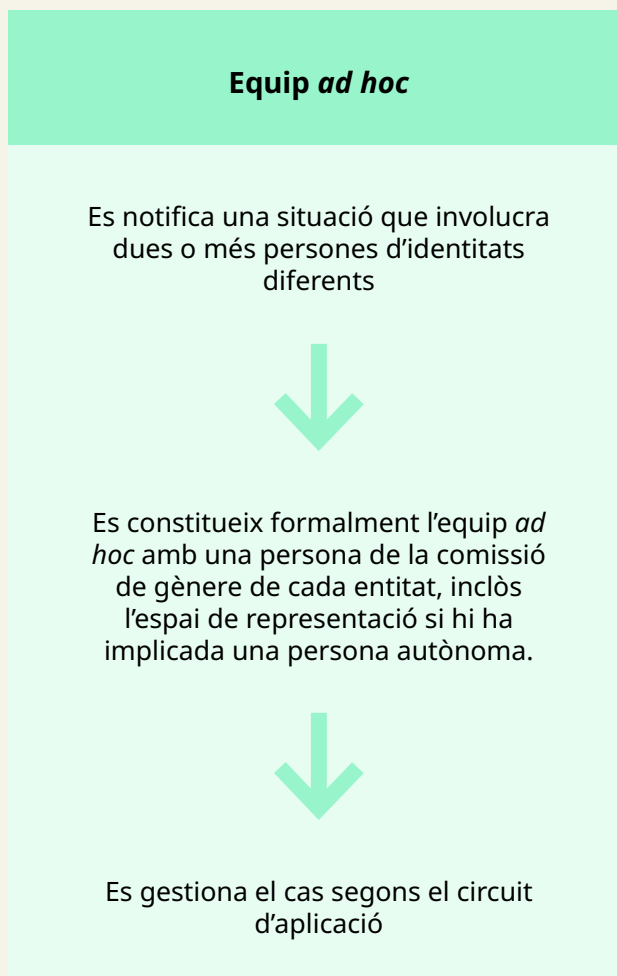
Equip *ad hoc*

Les arts escèniques i la música en viu impliquen la **col·laboració** de persones d'àmbits diversos, les quals moltes vegades no tenen la mateixa relació laboral o contractual. Per aquesta raó, poden existir violències masclistes o LGBTI-fòbiques entre persones **d'organitzacions diferents** i, per tant, amb **protocols diferents** o que directament no disposen d'eines d'aplicació.

Quan succeeixi un cas entre dues o més persones d'organitzacions diferents, serà necessària la **creació d'un equip *ad hoc*** destinat a la gestió del cas. L'objectiu d'aquest equip és valorar el cas i coordinar les intervencions entre les diferents parts implicades, vetllar pel benestar de la persona afectada i informar de quin és l'estat del procés durant l'aplicació del protocol.

En cas que l'equip *ad hoc* es trobi davant diversos protocols d'aplicació, el protocol que se seguirà serà preferentment el de l'organització la persona assenyalada, atès que en cas d'aplicar sanció s'ha de regir pel codi de la seva entitat. Si no en disposen, se seguirà aquest protocol-guia.

El procés de formació de l'equip *ad hoc* serà el següent:



Il·lustració 2: constitució de l'equip *ad hoc*.

Mentre s'estigui desplegant el procés *ad hoc* es farà mínimament una **reunió de seguiment**, en què les diferents parts exposaran quina ha estat la rebuda de part de la persona assenyalada i abans de quin és l'estat de la persona afectada. Es faran tantes reunions extraordinàries com sigui necessari per assegurar que totes les parts estan correctament informades i, sobretot, que s'està respectant el benestar de la persona afectada. Quan finalitzi la gestió, es farà una reunió extraordinària de **tancament** en què es tancarà el cas.

Un cop aplicat el protocol que s'hagi decidit en cada cas, es **dissoldrà** l'equip *ad hoc*. En aquest moment, l'equip de referència de la persona assenyalada aplicarà les sancions determinades, i l'equip de referència de la persona afectada és qui tindrà la responsabilitat de vetllar per la correcta aplicació de les mesures de reparació pertinents.

2. PROTOCOL-GUIA

Mentre s'estigui desplegant el procés es farà mínimament una **reunió de seguiment**, en què les diferents parts exposaran quina ha estat la rebuda de part de la persona assenyalada de la comunicació realitzada, i també quin és l'estat de la persona afectada. Es faran tantes reunions extraordinàries com sigui necessari per assegurar que totes les parts estan correctament informades i, sobretot, que s'està respectant el benestar de la persona afectada. Quan finalitzi la gestió del cas, es farà una reunió extraordinària de **tancament** en què es tancarà el cas.

Un cop aplicat el protocol que s'hagi decidit en cada cas, es **dissoldrà** l'equip *ad hoc*. En aquest moment, l'equip de referència de la persona assenyalada aplicarà les sancions determinades, si són pertinents, i l'equip de referència de la persona afectada és qui tindrà la responsabilitat de vetllar per la correcta aplicació de les mesures de reparació pertinents.

Preguntes més freqüents dels òrgans implicats

La meva organització no té els recursos humans o econòmics necessaris per implementar un equip de referència com el que proposeu. Què puc fer?

És obligatori que totes les organitzacions disposin d'un protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'acord amb la Llei 3/2007 i, per tant, s'ha de disposar com a mínim d'una persona encarregada d'implementar-lo. En cas que no pugueu disposar d'un equip d'entre tres i cinc persones, caldrà designar almenys una persona de referència, com s'especifica a la pàgina 30 i 31.

Quina formació mínima han de tenir les persones que conformen l'equip de referència?

És recomanable que les persones designades segueixin l'itinerari formatiu especificat a l'annex VIII. Recordeu que aquest itinerari és només una recomanació, i que des de les entitats podeu oferir altres cursos si ho voleu.

2.4 Diagrama del circuit d'actuació

El circuit: quines són les fases i com s'actua?

A continuació es descriuen les fases i característiques d'abordatge de les situacions de violència masclista o LGBTI-fòbiques que puguin aparèixer en el marc de les activitats de la música en viu i arts escèniques.

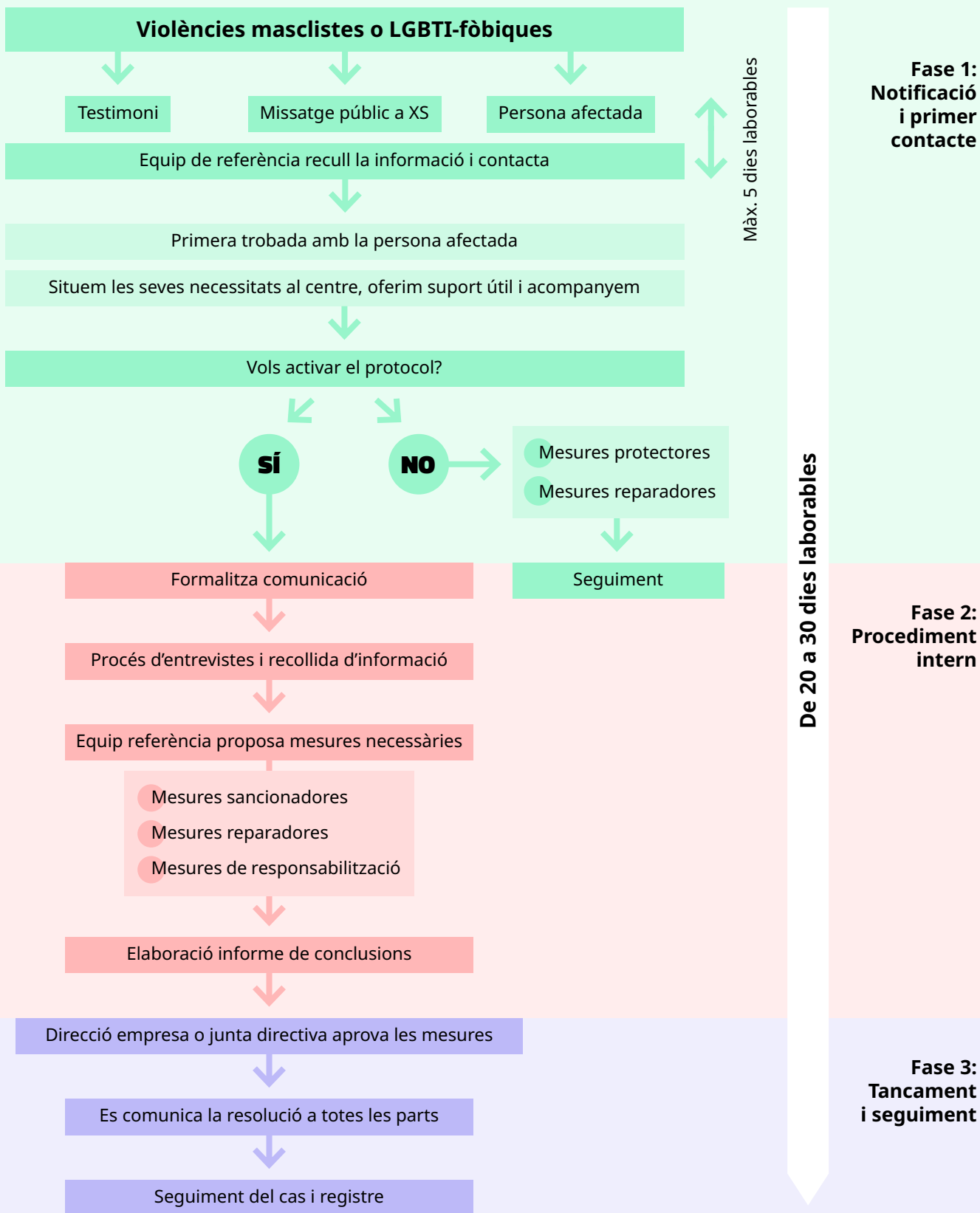
ACLARIMENT CONCEPTUAL PREVI

Entenem com a «**persona afectada**» qualsevol dona, infant, adolescent i persona LGBTI+ receptora de violències masclistes o LGBTI-fòbiques que tinguin lloc en les arts escèniques i música en viu. Tot i que s'utilitza el singular, també s'inclouen els **grups de persones afectades**.

D'altra banda, entenem com a «**persona assenyalada**» la persona que presumptament ha comès les conductes de violències masclistes o LGBTI-fòbiques que tinguin lloc en les activitats organitzades per les entitats arts escèniques i música en viu, amb independència del vincle amb l'entitat.

2. PROTOCOL-GUIA

Diagrama del circuit d'actuació



Il·lustració 3: diagrama del circuit.
Font: elaboració pròpia a partir 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 (2021).

2. PROTOCOL-GUIA

Principis bàsics d'intervenció

Totes les persones implicades en la gestió de casos de violència masclista o LGBTI-fòbica hauran **d'actuar sota uns principis i unes instruccions bàsiques** que caldrà aplicar de manera transversal a totes les fases. Es poden incloure tots els principis que es considerin adequats, però els bàsics són: garantir la intervenció amb perspectiva de drets, de gènere, interseccional i d'infància, celeritat de les intervencions, el respecte i la protecció, la imparcialitat i rigorositat, la confidencialitat i diligència deguda, i també la col·laboració i dret a la informació.¹⁰ Aquests principis són essencials per a un desplegament efectiu i curós de totes les fases. A més, caldrà tenir present la mirada interseccional en tot el procés, entenent que les persones estan travessades no només pel gènere i que caldrà tenir en compte altres realitats i eixos de privilegi/opressió a l'hora d'atendre i abordar les violències. Per tant, quan s'abordi un cas de violència caldrà tenir en compte el context de la persona afectada i com la situació l'afecta de forma concreta i específica.¹¹

A continuació es detalla **el procés d'actuació general en casos en què la persona afectada i la persona assenyalada formen part de la mateixa** organització, però cal tenir present que també es poden donar situacions més complexes en què les persones integrants són externes a l'organització, o bé internes i externes. En aquests casos, cal consultar els circuits complementaris.

¹⁰Es pot consultar el detall dels principis bàsics d'intervenció a l'[annex XV](#).

¹¹La mirada interseccional també pot ser aplicada a l'anàlisi de la situació de la persona afectada. En aquest cas, cada entitat haurà de valorar i avaluar individualment com s'apliquen les mesures sancionadores segons el seu reglament de règim intern, codi ètic i estatuts.



IMPORTANT

Qualsevol contacte o comunicació que es faci està protegida pel principi de **confidencialitat**. Així doncs, quan es rebí una comunicació no es podrà explicar a ningú extern a l'equip —amb independència de si forma part de la producció, empresa o no—, què és el que ha passat, quines són les parts implicades o quines mesures s'han pres, ni tampoc fer comentaris informals («marxo, que tinc una reunió amb X per... bé, temes que no puc comentar») que puguin vulnerar el principi de confidencialitat.

A la primera reunió l'equip de referència signarà el compromís de confidencialitat ([annex XIII](#)) i es demanarà a la persona afectada que signi el consentiment informat ([annex XIV](#)). En cas que us reuní amb la persona assenyalada o altres testimonis, també haureu de demanar que signin el compromís de confidencialitat. Caldrà recordar a totes les persones implicades que han d'atenir-se al principi de confidencialitat.

I si no es respecta la confidencialitat?

El primer pas serà identificar quina persona ha difós la informació. Quan s'identifiqui, caldrà exposar la situació a direcció o junta directiva que haurà d'aclarir si es tracta d'un incompliment de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades, i decidir sobre les sancions o mesures que siguin pertinents.

2. PROTOCOL-GUIA

Les mesures de sanció poden variar entre entitats. En cas de vulneració de la confidencialitat, aquesta pot variar entre una sanció lleu o una greu. Per això és necessari que cada entitat que s'adhereixi al protocol celebri una reunió on valori les sancions per cada cas.

Finalment, poden ser comunicades a través de **testimonis**, els quals s'hauran de posar en contacte amb l'equip de referència, per **xarxes socials** (una persona de l'equip de referència s'haurà de posar en contacte amb qui hagi fet la publicació) o **directament per la persona afectada**. Quan la comunicació hagi estat a través de testimonis, l'equip de referència es posarà en contacte amb la persona afectada per conèixer el seu estat i obtenir una primera aproximació al cas. En cap cas es pressionarà la persona afectada perquè es vulgui trobar amb l'equip de referència o iniciï l'activació de protocol. En aquests casos, només s'exposarà que s'ha tingut una comunicació al respecte i que l'interès és assegurar el seu benestar. Després, s'oferirà la possibilitat de tenir una trobada amb l'equip de referència, per si pogués ser del seu interès.

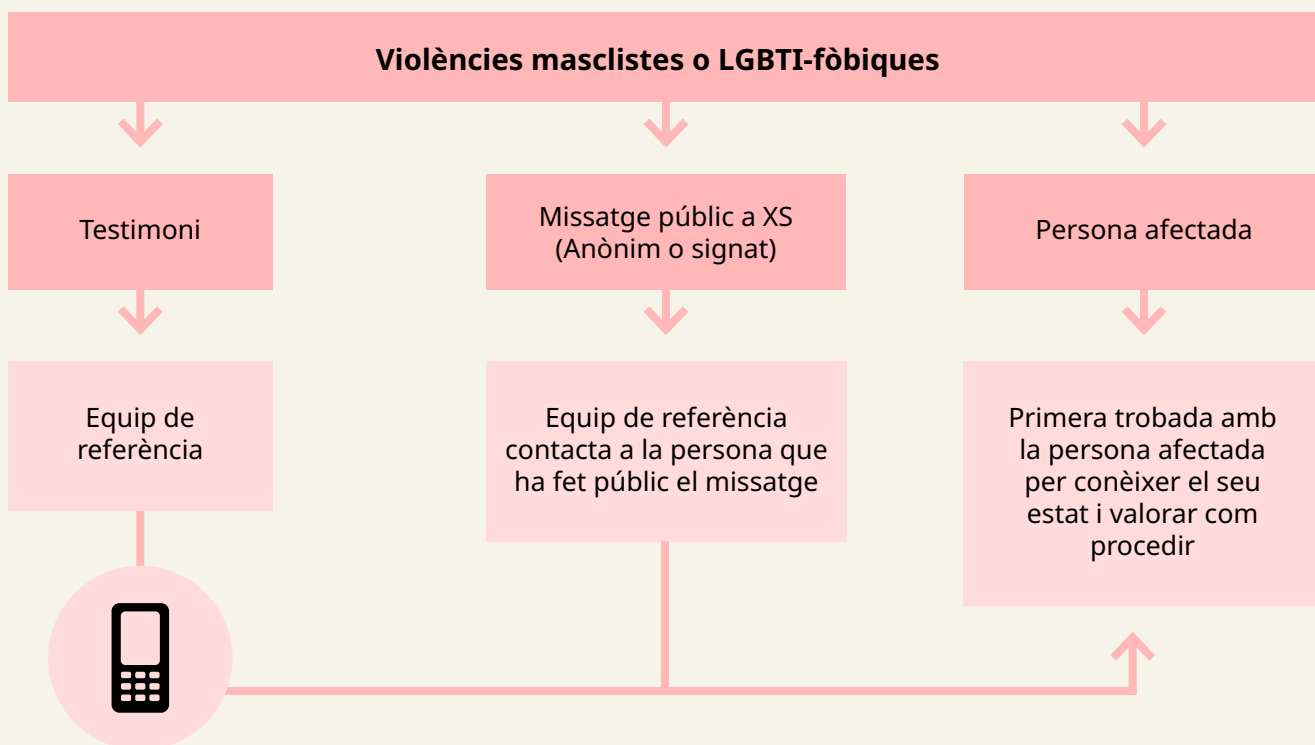
Fase 1: notificació d'una situació de violència i primer contacte

L'objectiu d'aquesta fase és doble: per un costat, **rebre les comunicacions o alertes** de possibles conductes que poden ser constitutives de situacions de violència masclista o LGBTI-fòbia; per l'altre, **informar i acollir la persona afectada**.

Qui pot fer la comunicació?

Qualsevol persona que consideri viure una situació de violència masclista o LGBTI-fòbica tant en l'àmbit laboral com comunitari (**definita en l'apartat de l'àmbit d'aplicació**), podrà comunicar-ho a **l'equip de referència prèviament establert**. També ho podrà comunicar a qualsevol persona que tingui coneixement, sospita o percepció d'alguna conducta relacionada amb les descrites en el present protocol. Aquesta comunicació és obligatòria quan es tracta de persones menors d'edat o persones amb una situació d'especial de vulnerabilitat.

2. PROTOCOL-GUIA



Il·lustració 4: qui pot fer la comunicació?

A qui es formula la comunicació?

A qualsevol de les persones que integren l'equip de referència.

A una persona de confiança, que ho traslladarà a l'equip de referència.

Si hi ha relació laboral, també podrà comunicar-ho a un/a company/a, o una persona que ocupi un càrrec de responsabilitat a l'organització o a la representació legal de les persones treballadores, que ho traslladarà a l'equip de referència.

2. PROTOCOL-GUIA

Quines són les vies de comunicació?

Les vies de comunicació definides han de facilitar que la persona afectada pugui contactar per traslladar situacions, experiències o malestars.

Proposem les següents possibles vies de comunicació. Cal especificar, però, que **cada organització haurà d'escollir la via (o vies) de notificació més adequada segons la seva realitat i necessitats.**

Possibles vies de comunicació	
Per escrit	Mitjançant el canal de comunicacions o canal ètic, o al correu electrònic de l'equip de referència.
	A una bústia física.
Verbalment	A qualsevol membre de l'equip de referència (posteriorment haurà de ser ratificada per escrit) o, si es prefereix, a la direcció o junta directiva. En aquest cas, la junta o direcció haurà d'avisar l'equip de referència.
	Per telèfon.

Fase 1.2: l'acompanyament i la primera valoració

En el moment en què s'ha comunicat una situació de violència caldrà tenir en compte diferents aspectes (en cursiva, les preguntes que poden sorgir):

1. Qui és la persona afectada o grup afectat, i qui és la persona o persones assenyalades: *és una persona de l'equip? Es tracta d'una espectadora o espectador? La persona assenyalada és d'una empresa externa o subcontractada?*

2. Quina és la gravetat de la situació, nivell de violència i avaluació de la urgència: *és un comentari LGBTI-fòbic o d'assetjament per raó de sexe? Es tracta de violència física? Requereix atenció mèdica immediata?*

3. Valorar si es disposen dels recursos, eines i coneixements necessaris per fer un correcte abordatge de la situació de violència. Potser hi ha situacions que no sabem o podem gestionar per la manca de formació o experiència. En aquests casos es pot externalitzar l'abordatge a entitats especialitzades.

2. PROTOCOL-GUIA

Actuació en cada cas		
Cas 1. Cas intern (totes les persones són de l'organització).	<p>Desplegar el circuit general del protocol-guia desglossat al cas 1.</p> <p>En cas que la persona afectada sigui associada o voluntària (no hi ha relació laboral): apliqueu el cas 1, però tingueu presents els estatuts de l'entitat, el reglament de règim intern, el codi ètic o qualsevol altre document vinculant.</p>	
Cas 2. Cas extern (la persona afectada i la persona assenyalada són d'organitzacions diferents, o una d'elles és autònoma).	<p>Crear una comissió <i>ad hoc</i> i decidir quin protocol s'aplicarà. Es donarà preferència a l'aplicació del protocol de l'organització de la persona assenyalada, ja que serà aquesta entitat qui haurà d'aplicar les mesures sancionadores si és pertinent). Si cap part té protocol o no s'arriba a un consens, s'aplicarà el present protocol-guia.</p>	
Cas 3. La persona afectada és espectadora.	Cas 3.1 Avisa durant la funció.	<p>Determinar si la persona assenyalada es pot identificar i saber si és personal de l'organització o membre de l'audiència.</p> <p>En el primer cas s'apartarà, depenent de la gravetat del cas, la persona assenyalada de la funció. Un cop acabada la representació o actuació, s'activarà el protocol seguint el cas 3.2.</p>
	Cas 3.2 Avisa després de la funció.	<p>En el segon cas s'ha de saber si es pot identificar la persona assenyalada.</p> <p>Determinar si la persona assenyalada és personal de l'organització o membre de l'audiència i actuar amb diligència deguda seguint el protocol establert del cas 3.2.</p>
Cas 4. S'assenyala un/a espectador/a.	<p>Es posarà a la disposició de la persona afectada els serveis de la xarxa d'atenció especialitzada en violències masclistes.</p>	
Cas 5. La persona afectada és infant o adolescent.	<p>No apliqueu el circuit general d'actuació sinó directament el cas 4. Trobareu més informació a l'apartat de preguntes més freqüents.</p>	

2. PROTOCOL-GUIA

A continuació s'explica el procediment a seguir durant el circuit general i cas 1. Les particularitats dels casos 2-5 es poden consultar a l'[annex 0](#).

Un cop rebuda la comunicació, l'equip de referència haurà de contactar **directament a 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 viu. En aquest sentit, s'oferirà un espai d'acompanyament independentment de si la persona afectada forma part de la nostra organització, empresa o entitat. És important que abans de començar la reunió l'equip de referència signi davant la persona afectada el compromís de confidencialitat ([annex XIII](#)) i ella signi el model de consentiment informat ([annex XIV](#)).

Després de la reunió l'equip de referència es reunirà per decidir:

Si es tracta d'un cas que el protocol pot abordar o no (per exemple, assetjament laboral que no és conseqüència d'una violència masclista o LGBTI-fòbica, situacions de racisme, edatisme, capacitisme...).

En cas que l'equip de referència continuï amb el cas, es valorarà si el cas es pot tractar per mitjà del procés formal o informal (activar el protocol, fase 2, pàgina 42, o no fer-ho). En cas que pugui ser per ambdues vies, s'explicaran a la persona afectada perquè triï lliurement què vol fer.

Si es requereix assistència de professionals externes.

Què passa si la persona afectada ens comunica que NO vol iniciar un procés d'entrevista interna i, per tant, no vol activar el protocol?

Sovint, en alguns casos de violències, les persones afectades necessiten un espai d'escolta activa i suport, més enllà d'un procés intern d'investigació. En cas que la persona afectada opti per aquesta via, es respectarà la seva decisió i voluntats i s'activaran les mesures de protecció adients. **Això tindrà com a límit que els fets puguin ser constitutius de delictes d'acció pública o contra infants, adolescents o persones amb discapacitat. En aquests casos correspondrà activar les denúncies que corresponguin.**

● Davant la **negativa** a activar el protocol, l'equip de referència haurà de:

1. Impulsar mesures de prevenció dirigides entorn de la persona assenyalada i l'afectada, per mitjà de sensibilització i difusió del protocol. Per exemple, l'equip de referència pot parlar informalment amb la persona assenyalada, comunicar que hi ha hagut queixes respecte del seu comportament i demanar que s'aturi, però no pot expulsar ni sancionar formalment la persona assenyalada. Tanmateix, caldrà valorar cada cas de forma individual.

2. Deixar constància per escrit de la negativa de la persona afectada a activar el protocol i, per tant, la investigació, i també de les mesures desplegades.

3. Fer un seguiment periòdic per comprovar com es troba.

● En cas de violències lleus: seguiment al cap d'un mes, després tres mesos i sis mesos.

● En cas de violències greus: seguiment diari la primera setmana, posteriorment un cop a la setmana, després un cop al mes i finalment cada tres i sis mesos si l'evolució és favorable.

● És important tenir en compte que, si la persona afectada decideix iniciar el procediment intern al cap d'un temps, aquesta decisió no serà jutjada ni qüestionada en cap cas.

2. PROTOCOL-GUIA

Què passa si les persones afectades volen denunciar formalment el cas a les autoritats competents?

Qualsevol persona que visqui una situació d'assetjament podrà denunciar els fets per mitjà de les vies externes que consideri pertinents, sense que aquest fet exclouï l'activació dels mecanismes exposats al protocol-guia. Cal destacar que decidir iniciar una via o altra, o ambdues, és decisió que concerneix únicament la persona afectada. En aquest cas, l'equip de referència oferirà la persona afectada les opcions següents, les quals es poden desenvolupar paral·lelament:

Via administrativa: inspecció de treball (podeu trobar tota la informació [aquí](#)).

Via judicial: a través d'una denúncia formal.

- Per fer-ho, cal trucar al 112 o dirigir-se a qualsevol comissaria dels Mossos d'Esquadra. En aquest cas és recomanable tenir el suport d'un equip jurídic amb perspectiva de gènere i feminista.

Via d'atenció: trucar al 900 900 120 (línia d'atenció a dones en situació de violència masclista).

Fase 2: Procediment intern

Fase 2.1: activació del protocol

Què significa activar el protocol?

Activar el protocol significa iniciar un **procés d'investigació** dels fets referits per la persona que activa el protocol.

En aquest moment, la persona afectada deixarà de ser anònima a efectes pràctics de la investigació.

Què s'ha de fer quan s'activa el protocol?

1. Reunió de l'equip de referència per preparar les diferents entrevistes, organitzar la informació i treballar el guió. En aquesta reunió es repartiran els rols i es decidirà qui es posa en contacte amb les persones implicades. És recomanable iniciar un «diari dels fets», amb les dates i dues línies de què ha passat a cada intervenció, trucada, reunió o trobada, inclosos els intents de posada en contacte amb les parts o testimonis, per tenir tota la informació actualitzada de forma cronològica. Aquest diari servirà per ordenar els esdeveniments i assegurar que el procés ha seguit totes les garanties., per tenir tota la informació actualitzada.

2. En el desenvolupament del procés d'entrevistes, es donarà **primer** espai a la persona **afectada** i després a la persona assenyalada. (Pots trobar més informació sobre com entrevistar la persona afectada i la persona assenyalada [l'annex XVI](#) i [l'annex XVII](#).)

3. Es recolliran per escrit **totes les declaracions**, incloses les dels testimonis. La informació es recollirà de manera textual i descriptiva, no valorativa.

4. La persona de referència del cas és la responsable de gestionar i custodiar tota la documentació generada durant el procés. Tota la documentació s'adjuntarà a l'expedient que es generi. A l'expedient se li assignarà un codi numèric (cas 001, cas 002).

5. En acabar les entrevistes, l'equip de referència es reunirà per analitzar i valorar conjuntament la informació rebuda. Durant la reunió es valoraran les possibles circumstàncies agreujants, com ara:

- a. Si la persona assenyalada és reincident en la comissió d'actes de violència masclista o LGBTI-fòbica.
- b. Si hi ha dues o més persones afectades.
- c. Si existeix una relació de poder entre la persona afectada i l'assenyalada (superiors jeràrquics, responsables de companyia, directores de càsting...), o la persona assenyalada té poder de decisió respecte a la vinculació laboral (formal o no formal) de la persona afectada.

2. PROTOCOL-GUIA

d. Si s'acrediten conductes intimidatòries o represàlies per part de la persona assenyalada, incloent-hi pressions o coaccions tant a ella com als testimonis o persones de l'entorn (familiars, amistats...) amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està fent.

e. Si la persona afectada té alguna discapacitat.

f. Si l'estat físic o psicològic de la persona afectada ha patit greus alteracions, acreditades per un/a professional mèdic o de la psicologia.

6. En aquesta mateixa reunió s'aixecarà una acta en la qual es recolliran els fets. Es pot consultar el model d'informe de conclusions a l'[annex XIX](#), que inclou els testimonis, proves, successos, temps, i també la proposta de mesures adients tenint presents les necessitats de la persona afectada i el context. L'informe final es compartirà amb la direcció, recursos humans o la junta directiva, perquè són l'òrgan competent per executar les mesures sancionadores.

TINGUES EN COMPTE!

Els òrgans de govern (direcció, recursos humans, junta directiva...) tenen la potestat d'executar les mesures sancionadores respecte a membres de la plantilla o persones associades. Si hi ha una vinculació formal, les persones en plantilla es comprometen a seguir el codi ètic o mesures que s'estipulen al conveni, el qual també inclou les possibles faltes a sancionar. En cas de vinculació informal, com en el cas de les associacions, socis i sòcies es comprometen des del moment que es fan membres a complir els drets i obligacions de l'entitat i a respectar el reglament de règim intern o el codi ètic. Per tant, es comprometen a seguir els codis establerts i a acatar les decisions que es prenguin legítimament des dels òrgans de govern.

La persona de referència, o la persona que es designi de l'equip de referència, haurà de mantenir una comunicació fluida i constant amb la persona afectada al llarg de tot el procediment.

Dret d'assistència i acompanyament: totes les persones implicades tenen dret a ser assistides i acompanyades per representants o assessors/es.

Inversió de la càrrega de la prova: en els casos de discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual, tal com estableixen l'article 13 de la [Llei orgànica 3/2007](#), per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la [Llei 36/2011](#), reguladora de la jurisdicció social, si la persona afectada aporta indicis fundats que fonamentin la situació d'assetjament, i respectant el principi d'inversió de la càrrega de la prova, serà la persona presumptament agressora que haurà de provar l'absència de la conducta.

2. PROTOCOL-GUIA

Qualsevol persona pot **negar-se a declarar**.

Dret a la informació: la persona assenyalada també té dret a conèixer la informació sobre l'evolució del procés.

En **cap circumstància** s'utilitzarà la **mediació** com a mecanisme per resoldre una situació d'assetjament o violències masclistes.

Qualsevol de les parts implicades té dret a presentar el recurs pertinent en cas de no estar d'acord amb la resolució.

Font: Esberla (2022). *Protocol per a la prevenció i abordatge de les violències masclistes des d'una perspectiva interseccional*. Observatori del deute per la globalització.

Fase 3: Fi del procés

Sovint, quan s'arriba a l'última fase del procés, després d'haver entrevistat i parlat amb totes les parts, poden sorgir molts dubtes, pors o inquietuds, especialment si es tracta d'un espai comunitari on totes les persones tenen vincles personals més enllà dels professionals. Per això, és important que des de l'equip de referència es coneguin les dificultats que poden derivar-se de la gestió i abordatge del cas concret.

Algunes preguntes que poden ajudar a la reflexió

Quines són les demandes i necessitats concretes de la persona o persones afectades? Es tenen en compte els seus desitjos i necessitats?

La persona afectada està interessada i oberta a voler gestionar el seu cas des d'una mirada restaurativa?¹²

En cas d'optar per l'expulsió o acomiadament, quin impacte tindrà sobre la persona afectada i la comunitat? Hi haurà un rebot de violència de manera indirecta?

Com es gestionarà i repararà l'espai o l'equip de treball? Es plantegen mesures de reparació del grup?

Es disposa dels recursos econòmics per poder treballar la reparació? (Despeses legals, psicològiques, de suport de grup, etc.)

La persona assenyalada reconeix el dany i està oberta a reparar? O bé actua moguda per l'odi, minimitza i nega els fets?

Hi ha agreujants? És la segona vegada que s'avisava la persona assenyalada, hi ha dues o més persones afectades, hi ha relacions de poder molt clares i jerarquizades?



IMPORTANT DE CARA A LES MESURES SANCIONADORES

Si es tracta d'una **associació de professionals sense personal laboral**, caldrà revisar els estatuts propis o qualsevol altre document intern, com ara el codi ètic o de bones pràctiques. En cas de voler expulsar definitivament una persona amb la condició de soci, serà necessari tenir suport legal per assegurar que el procés es fa correctament i de conformitat amb la normativa vigent. Si es tracta d'una **empresa**, s'haurà de revisar el règim sancionador del conveni d'aplicació.

¹²Per poder dur a terme un procés de gestió del cas des de la mirada restaurativa caldrà disposar de persones especialitzades en la matèria.

2. PROTOCOL-GUIA

Quines mesures es poden aplicar?

A continuació es presenten les diferents mesures que es poden desplegar o implementar durant el desplegament del protocol.

Mesures cautelars / protectores

Què són? Les mesures cautelars són un conjunt de mesures temporals adreçades a protegir la persona afectada i a evitar l'agreujament de la situació.

Quan s'activen? Aquestes s'activen en funció del risc o danys de la persona afectada, tant si s'activa el procediment com si no, i fins al tancament.

Exemples:

- Facilitar el teletreball en cas que sigui possible.
- Reordenació del temps de treball o permís retribuït.
- Reestructuració organitzativa per separar les persones presumptament involucrades.
- Oferir un grup de suport intern a la persona afectada.

Mesures cautelars / protectores Mesures disciplinàries / sancionadores / correctores

Què són? Mesures que s'implementen a partir de la valoració del cas i la informació recollida durant el procés d'entrevistes. Aquestes mesures aniran molt vinculades als documents interns i legals de l'organització.

Quan s'activen? Una vegada emès l'informe de conclusions per part de l'equip de referència.

Exemples:

- Retirada de privilegis (no participació en certs espais) o càrrecs.
- Vetar temporalment la participació en les activitats durant el període que es consideri necessari.
- Expulsió o acomiadament de l'organització.
- Suspensió de sou i feina (en cas de tenir relació laboral).

2. PROTOCOL-GUIA

Mesures reparadores

Què són? Mesures que s'implementen per reparar el dany causat per la situació viscuda, compensant l'impacte negatiu que la conducta o situació d'assetjament ha tingut sobre la persona que ha patit els fets. També es poden dur a terme processos de reparació comunitaris, posant focus en la part de responsabilitat que també té l'organització.

Quan s'activen?

Tot i que ho poden estar durant tot el procés, generalment s'implementen al final del procés.

Exemples:

- Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada.
- Establir una xarxa de suport a la persona afectada.
- Indemnització econòmica.
- Accions de sensibilització i formació específiques en l'entorn en què s'ha produït o donat la situació d'assetjament o violència.
- Reforçar el missatge de rebuig a aquesta mena de comportaments i reconeixement públic de la realitat viscuda.
- Posar en marxa un procés d'intervenció comunitària, tenint en compte que molt sovint una situació de violències masclistes i LGBTI-fòbiques afecta tota la comunitat, grup o entitat de diverses maneres. Poder abordar això contribueix a evitar la revictimització.

Mesures de responsabilització

Què són? Les mesures de responsabilització estan pensades per donar l'oportunitat a la persona que ha comès el dany que prengui consciència i comprensió de l'agressió de la qual hagi sigut acusat.

Quan s'activen? Generalment, quan finalitza el procés, però també es poden implementar sense necessitat d'activar el protocol.

Exemples:

- Teràpia individual específica de treball amb homes.
- Tallers de masculinitats.
- Taller de prevenció d'LGBTI-fòbies.
- Grup d'acompanyament a homes.

2. PROTOCOL-GUIA

El seguiment i avaluació del cas

Tot i el tancament del cas, l'equip de referència haurà de fer seguiment de les mesures i mecanismes implementats, i també de l'estat de la persona afectada. També es farà seguiment a la persona assenyalada, especialment en els casos de les mesures de responsabilització.

En cas de violències lleus: seguiment al cap d'un mes, després tres mesos i sis mesos.

En cas de violències greus: seguiment diari la primera setmana, posteriorment un cop a la setmana, després un cop al mes i finalment cada tres i sis mesos si l'evolució és favorable.

Preguntes més freqüents del procés i el circuit d'actuació

En quin moment la persona afectada deixa de ser anònima?

A partir del moment que s'inicia un procés formal (fase 2) l'equip de referència comunicarà a la junta directiva que s'activa el protocol. En aquest moment, es comunicarà qui és la persona afectada i la persona assenyalada. **Només es comunicarà aquesta informació a la junta directiva o l'òrgan de govern corresponent, i es demanarà que signin el compromís de confidencialitat.** És imprescindible que la persona afectada conegui aquesta informació abans d'iniciar la fase 2.

I si es vol iniciar un procés de denúncia formal de manera externa?

Qualsevol persona podrà denunciar els fets a través de les vies externes que consideri pertinents (penal o administrativa), sense que aquest fet exclouï l'activació dels mecanismes de resolució i protecció interns descrits en aquest protocol. L'equip de referència pot oferir acompanyament per a aquest tràmit. La denúncia penal es pot interposar als cossos de seguretat (Mossos d'Esquadra, Policia Local, Guàrdia Urbana) i al Ministeri Fiscal.

També es pot contemplar la denúncia per la via administrativa, davant de la inspecció de treball de la Generalitat de Catalunya.

I si es tracta d'infants o adolescents?

Tota persona que adverteixi indicis d'una situació de violència exercida sobre un infant o adolescent està obligada a comunicar-ho de manera immediata als serveis socials competents. Si els fets poguessin ser constitutius de delictes, o pogués resultar que la salut o la seguretat de l'infant o adolescent estiguessin amenaçades, hauran de comunicar-ho de manera immediata a les forces i cossos de seguretat, al Ministeri Fiscal o a l'autoritat judicial, sense perjudici de prestar l'atenció immediata que la víctima precisi (articles 15 i 16 de la Llei orgànica 8/2021).

La comunicació als serveis socials es farà **a través d'Infància Respon**, servei públic d'atenció gratuït i permanent les 24 hores al dia i els 365 dies de l'any (telèfon 116 111). A més a més, caldrà avisar la família, sempre que això no representi un risc per a l'infant o adolescent, explicar quina és la situació i oferir el suport i assessorament pertinent.

A l'hora d'acollir i acompanyar infants i adolescents, s'haurà d'actuar sota unes premisses bàsiques, partint del paradigma de garantia de drets, interès superior d'infants i adolescents i del bon tracte i la resiliència. No s'entrevistarà ni indagarà l'infant o adolescent, únicament es recollirà per escrit el que s'hagi dit espontàniament. Respecte a la persona assenyalada, és obligatori notificar-la dels fets, distanciar-la del context —i sobretot de la persona afectada— mínimament fins que la situació es resolgui. En cas que es detecti una situació flagrant, l'expulsió o acomiadament serà immediat. És imprescindible protegir la identitat de l'infant o adolescent i no proporcionar cap dada que pugui facilitar la seva identificació.

2. PROTOCOL-GUIA



ATENCIÓ

si la persona assenyalada té més de catorze anys, a efectes legals té responsabilitat penal. Per tant, se seguirà el mateix circuit que en el cas de les persones adultes. En qualsevol cas, es pot consultar el diagrama d'atenció a l'[annex](#).

El meu cas intersecciona amb el racisme o la discapacitat i no sabia com abordar-ho

És molt important que les persones que acompanyen i intervenen durant tot el procés mantinguin una mirada interseccional en tot moment. Si no és possible o es detecta una manca d'eines per abordar aquestes qüestions, és recomanable cercar el suport de persones expertes en aquests àmbits. Per exemple, es pot trucar al 021, el telèfon per a víctimes de discriminació racial o ètnica que depèn del Ministeri d'Igualtat, o al 900 203 041; es pot enviar un missatge al número de WhatsApp 628 860 507 o un correu electrònic a asistenciavictimasracismo@igualdad.gob.es, o bé contactar virtualment mitjançant la pàgina web CEDRE. També, es pot formular una denúncia a l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació

Com aturem o abordem les violències masclistes amb els homes que han comès una agressió?

L'abordatge dels homes que han comès una agressió requereix formació especialitzada i expertesa. A més, la intervenció dependrà de la gravetat del cas, del context i de les necessitats de la persona afectada.

En casos lleus de violència masclista, el primer pas serà advertir oralment la persona assenyalada perquè aturi la seva conducta i no la torni a repetir. També serà essencial que reconegui els fets i entengui l'impacte que

aquests han tingut sobre la persona afectada o la comunitat.

Per a casos més complexos, i amb l'objectiu de treballar des d'una mirada restaurativa, serà necessari contactar amb entitats o professionals especialitzats que puguin oferir suport i orientació adequada.

Com reparem la comunitat després d'activar un procés intern?

La gestió de casos de violència masclista o LGBTI-fòbia sovint genera un gran desgast emocional entre les persones que formen part de l'espai o comunitat en què s'han produït aquestes violències. Per tant, és essencial treballar també la reparació dels danys comesos en les relacions i vincles de la comunitat. Això es pot aconseguir mitjançant formacions específiques, espais d'escolta i cura, o qualsevol altra activitat que es consideri rellevant i efectiva per promoure la cohesió i el benestar col·lectiu. En aquest cas es recomana contactar a entitats especialitzades.

Com protegim i reparem l'equip de referència?

Abans de la primera trobada, és important prendre consciència de la situació emocional a la qual ens exposarem. Preparar-nos mentalment ens pot ajudar a gestionar millor les emocions que puguin sorgir durant l'acompanyament.

Durant el procés d'acompanyament, cal reconèixer i posar en comú, dins de l'equip, els obstacles i les limitacions amb què ens trobem. És fonamental tenir clar que només podem responsabilitzar-nos d'allò que està dins del nostre abast i control. Paral·lelament, convé observar els sentiments que apareixen mentre acompanyem, ja que aquests poden oferir-nos informació valuosa sobre com vivim la situació. Compartir aquestes vivències amb l'equip de referència contribueix a crear espais de seguretat psicològica i confiança.

Una vegada finalitzat l'acompanyament, és recomanable generar espais de revisió per valorar com s'ha desenvolupat el procés i quin és l'estat emocional i psicològic de totes les persones implicades. Aquesta reflexió permet identificar necessitats i millorar futurs acompanyaments.

2. PROTOCOL-GUIA

Pel que fa a les recomanacions d'autocura individual, cal tenir en compte algunes pràctiques que poden contribuir al nostre benestar:

Establir espais de descompressió, compartint només de manera limitada el cas amb persones de confiança, com ara familiars, amistats o parella.

Reservar temps per a activitats de desconexió i cura personal, preferiblement allunyades de la temàtica de la violència masclista i LGBTI-fòbica.

Recordar que no som imprescindibles i permetre'ns moments de descans mitjançant la delegació de tasques. Quan deleguem, és essencial confiar en la capacitat de l'altre i entendre que pot fer les coses de manera diferent, però igualment vàlida.

Demandar ajuda i deixar-se ajudar no significa que estiguem fent malament l'acompanyament. Aquest suport pot venir tant d'equips professionals externs com del nostre entorn personal.

I finalment, acceptar que l'acompanyament té limitacions. Tot i actuar amb la millor de les intencions, hi pot haver conseqüències psicològiques per a la persona acompanyada que deriven de factors institucionals o burocràtics que escapen del nostre control. En **aquests casos, cal ubicar la responsabilitat on pertoca i no carregar-la individualment.**



3

SEGUIMENT *de la implementació del protocol-guia*

3. SEGUIMENT *de la implementació del protocol-guia*

El protocol-guia és un instrument **viu**, subjecte a **modificacions** i canvis que es considerin necessaris. Per tant, és recomanable que els equips de referència o les comissions internes de les organitzacions mantinguin **reunions periòdiques** per fer el seguiment i l'avaluació del protocol. Aquestes reunions permetran introduir les esmenes necessàries per adaptar el document a noves realitats, normatives o experiències pròpies.

Una eina tan complexa com és un protocol no pot estar exempta de **revisions** i millores periòdiques. A més, les avaluacions són elements que contribueixen a visibilitzar el caràcter democràtic i transparent del protocol i de l'equip que l'implementi, davant de la resta de l'organització.



4 RECURSOS

4. RECURSOS

Serveis públics d'informació, assessorament i abordatge

Associació d'Assistència a Dones Agredides Sexualment (AADAS)

Horari	-
Adreça	Carretera de la Bordeta, 58-60, local, districte de Sants-Montjuïc, 08014 Barcelona
Telèfon	93 487 57 60
Correu	info@aadas.org.es
Web	-
Descripció	Associació sense ànim de lucre que proporciona un servei integral, especialitzat i gratuït per a persones que han viscut o viuen situacions de violència sexual.

Centre jove d'atenció a les sexualitats

Horari	Dilluns, dimecres i divendres, d'11:00 h a 19:30 h. Dimarts i dijous, d'11:00 h a 14:00 h i de 16:00 h a 19:30 h.
Adreça	Carrer de la Granja, 19-21, Gràcia, 08024 Barcelona
Telèfon	934 15 10 00 / 687 74 86 40
Correu	administracio@centrejove.org
Web	https://centrejove.org/
Descripció	Centre acreditat pel CatSalut amb una funció preventiva, educativa i assistencial, complementari als serveis sanitaris, psicològics i socials. Actua com a referent des d'una perspectiva d'optimització dels recursos disponibles en la xarxa sociosanitària normalitzada.

4. RECURSOS

Línia telefònica contra la violència masclista	
Horari	24 hores al dia, 365 dies de l'any
Adreça	-
Telèfon	900 900 120
Correu	900900120@gencat.cat
Web	<u>Línia d'atenció a les dones en situació de violència: 900 900 120.</u> <u>Departament d'Igualtat i Feminisme</u>
Descripció	Servei universal, gratuït i permanent d'atenció a la ciutadania per a trucades d'urgència, oferint una resposta immediata. Cada trucada d'emergència activa un procés per gestionar-la amb la màxima rapidesa i eficàcia.

Línia telefònica infància respon (Direcció General de Prevenció i Protecció de la Infància i l'Adolescència (DGPPIA))	
Horari	24 hores al dia, 365 dies de l'any
Adreça	-
Telèfon	116 111
Correu	Infanciarespon.bsf@gencat.cat
Web	-
Descripció	Infància Respon és un servei dedicat a la prevenció i detecció dels maltractaments a infants i adolescents d'entre 6 i 17 anys. Es prioritzen casos com l'assetjament escolar, el ciberassetjament, la violència masclista en adolescents i els abusos sexuals. A través d'aquest servei, Direcció General de Prevenció i Protecció de la Infància i l'Adolescència (DGPPIA) activa els protocols corresponents i mobilitza l'equip adequat per intervenir segons la naturalesa de la trucada.

4. RECURSOS

PLURAL- Centre de masculinitats	
Horari	De dilluns a dijous, de 09:00 h a 14:00 h i de 15:00 h a 20:00 h. Els divendres, de 09:00 h a 15:00 h.
Adreça	Av. del Marquès de l'Argentera, 22, Ciutat Vella, 08003 Barcelona
Telèfon	933 491 610
Correu	plural@bcn.cat
Web	https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/bcn-antimasclista/plural-centre-de-masculinitats/serveis
Descripció	El Plural és un equipament municipal adreçat a la població masculina que posa a disposició diversos recursos i serveis amb l'objectiu de fomentar el compromís personal i social dels homes en la construcció d'una societat més justa i equitativa per a tothom.

SAI (Servei d'Atenció Integral LGBTI+)	
Horari	-
Adreça	Varia depenent del territori
Telèfon	-
Correu	AreaLGBTI.igualtat@gencat.cat
Web	
Descripció	El SAI LGBTI+ és un servei destinat a sensibilitzar i informar tant persones com organitzacions sobre la diversitat d'orientació sexual i identitat de gènere, i també a prevenir l'LGBTI-fòbia. Aquest recurs s'activa per donar resposta a situacions de discriminació i per oferir acompanyament, suport o informació a la ciutadania en relació amb la diversitat sexual i de gènere, consolidant-se com un referent local en l'àmbit LGBTI+.

4. RECURSOS

SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones)	
Horari	-
Adreça	Varia depenent del territori. Podeu consultar el directori aquí .
Telèfon	-
Correu	
Web	https://dones.gencat.cat/ca/ambits/atencio-a-les-dones/mapa_siad/
Descripció	<p>Els Serveis d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) són serveis que ofereixen informació, assessorament, atenció inicial i acompanyament, si s'escau, per garantir l'exercici dels drets de les dones en tots els àmbits de la seva vida laboral, social, personal i familiar. Aquests serveis estan adreçats a totes les dones, amb especial atenció a aquelles que es troben en situacions de violència masclista.</p>



5 BIBLIOGRAFIA

5. BIBLIOGRAFIA

Acadèmia del Cinema Català (2024).

Protocol per a la prevenció i actuació davant les violències masclistes i sexuals a les produccions cinematogràfiques. Acadèmia del Cinema Català. Recuperat de <https://academiadelcinema.cat/images/protocol/acc-protocol.pdf>

Ajuntament de Barcelona (2018).

«No callem» contra les agressions i els assetjaments sexuals en espais d'oci nocturn privat. Ajuntament de Barcelona. Recuperat de <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/108611/3/protocol%20oci%20nocturn%20CAT.pdf>

Diputació de Barcelona (2020).

Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI. Diputació de Barcelona. Recuperat de https://llibreria.diba.cat/es/libro/guia-per-a-l-elaboracio-de-plans-locales-lgbti_58592

Generalitat de Catalunya (2023).

Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes. Generalitat de Catalunya. Recuperat de: <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/violencies-masclistes/NOVA-ESTRUCTURA/Prevencio/Estandards-i-eines/Llibre-blanc-de-la-prevencio-de-les-violencies-masclistes.pdf>

Generalitat de Catalunya (2023).

Model d'abordatge de les violències sexuals. Un model de país. Generalitat de Catalunya. Recuperat de: <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/violencies-masclistes/Model-d'abordatge-de-les-Violencies-Sexuals.pdf>

Generalitat de Catalunya (2023).

Pla nacional de prevenció de les violències masclistes. Generalitat de Catalunya. Recuperat de: https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/violencies-masclistes/NOVA-ESTRUCTURA/Prevencio/PNPVM_20231117_pantalla.pdf

Generalitat de Catalunya (2020).

Protocol de prevenció dels abusos sexuals i altres maltractaments en l'àmbit de l'educació en el lleure. Generalitat de Catalunya. Recuperat de: https://jovecat.gencat.cat/web/.content/_documents/vacances_i_estades/prevencio_maltractament_infantil/Protocol-de-prevencio-dels-abusos-sexuals-i-altres-maltractaments-en-lambit-de-educacio-en-el-leure.pdf

Generalitat de Catalunya (2021).

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Generalitat de Catalunya. Recuperat de https://treball.gencat.cat/web/.content/13-consell_relacions_laborals/documentos/04-recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-l'assetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-l'empresa_DEF.pdf

Generalitat de Catalunya (2022).

Protocol marc d'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques. Generalitat de Catalunya. Recuperat de <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/violencies-masclistes/NOVA-ESTRUCTURA/Protocols/Protocols/protocol-marc-accesible.pdf>

Generalitat de Catalunya (2024).

Protocol guia d'abordatge de les violències masclistes a la cultura popular. Generalitat de Catalunya. Recuperat de: https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/violencies-masclistes/NOVA-ESTRUCTURA/Protocols/Protocol_guia_cultura_popular.pdf

Observatori del Deute en la Globalització

(ODG) (2023). *Protocol per a la prevenció i actuació davant les violències.* ODG. Recuperat de <https://odg.cat/wp-content/uploads/2023/01/protocol-violencies-odg-cat.pdf>

Xarxa d'Economia Solidària (2021).

Protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Xarxa d'Economia Solidària. Recuperat de <https://xes.cat/wp-content/uploads/2021/11/protocol-prevencio-assetjament.pdf>



ANNEXOS

ANNEXOS

1 Circuits complementaris

A continuació es desglossen cinc circuits d'aplicació, els quals responen a possibles situacions que es poden donar a les arts escèniques i la música en viu.

Actuació en cada cas

Cas 1. Cas intern: totes les persones implicades són de l'organització.

Cas 2. Cas exter: la persona afectada i la persona assenyalada **són d'organitzacions diferents**, o una d'elles és **autònoma**.

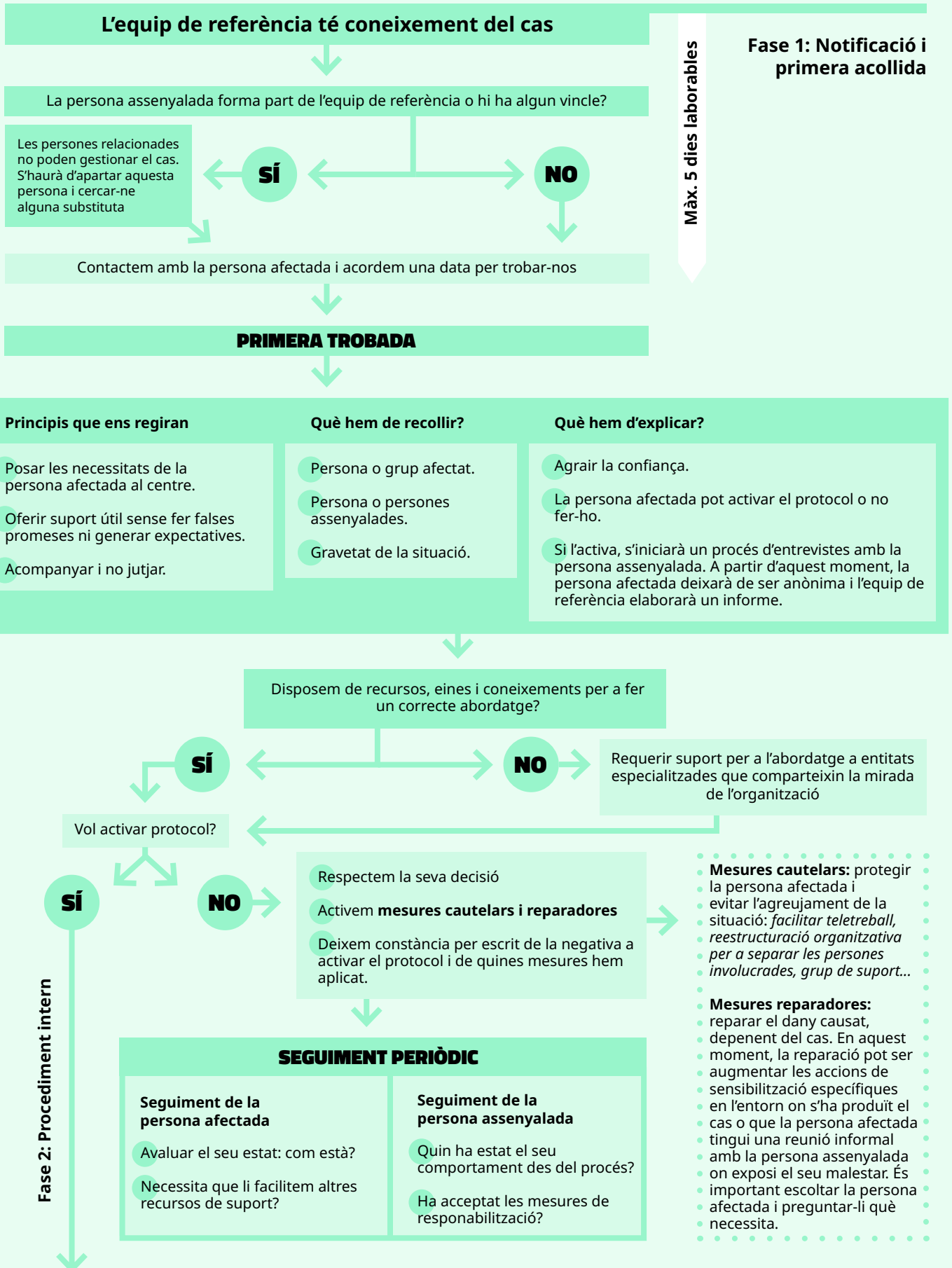
Cas 3. La persona afectada és **espectadora**.

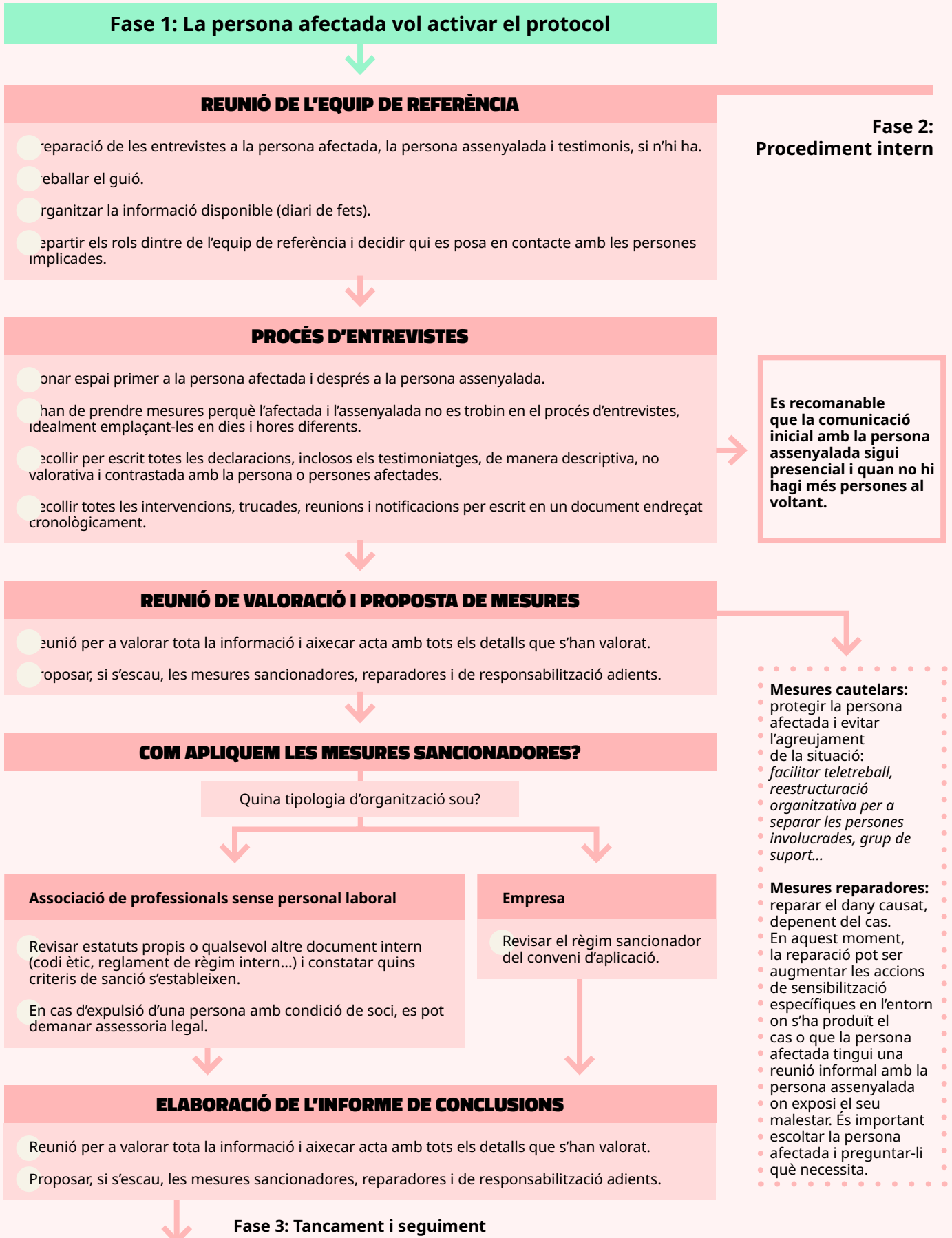
Cas 3.1 Avisa durant la funció.

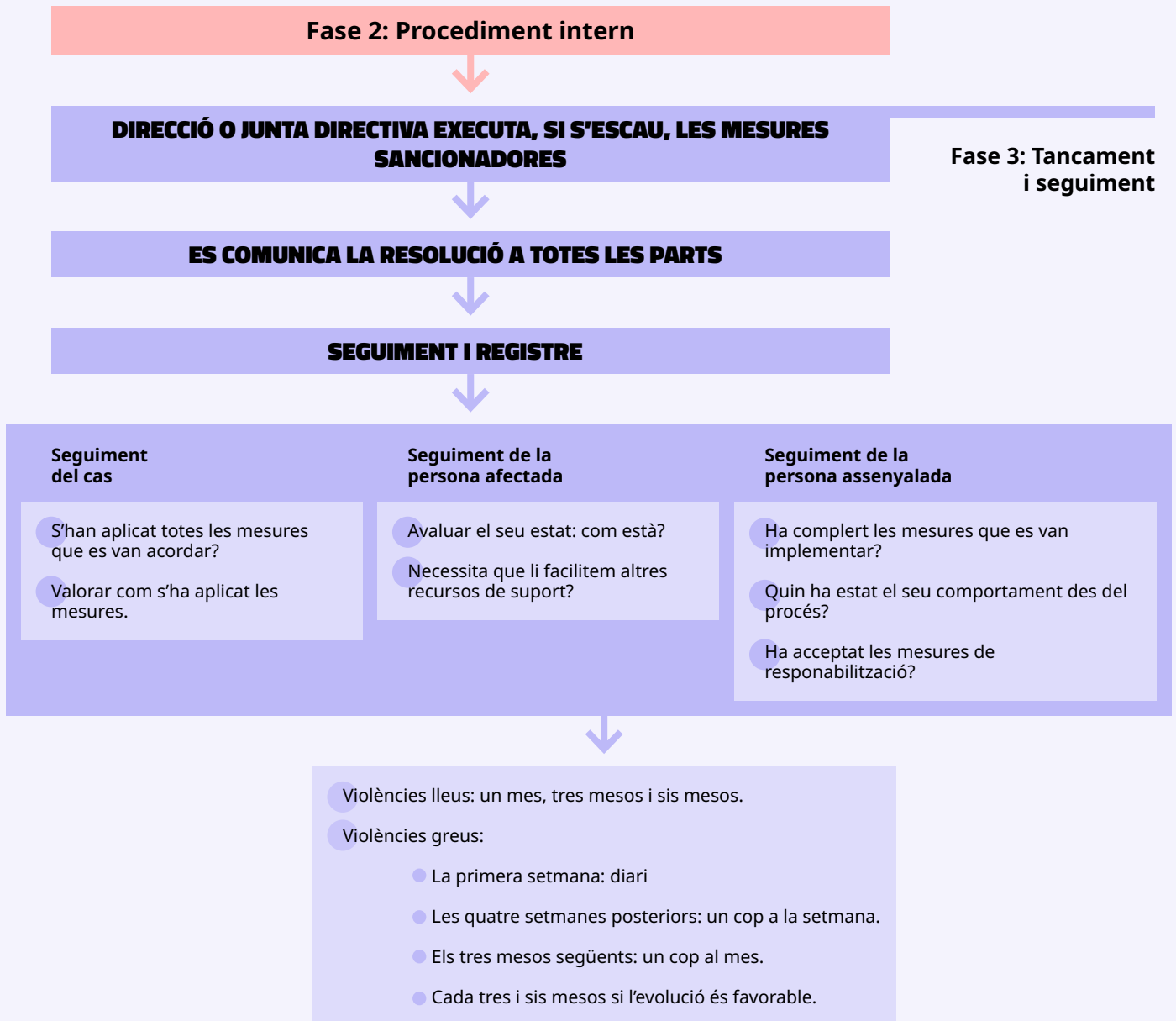
Cas 3.2 Avisa després de la funció.

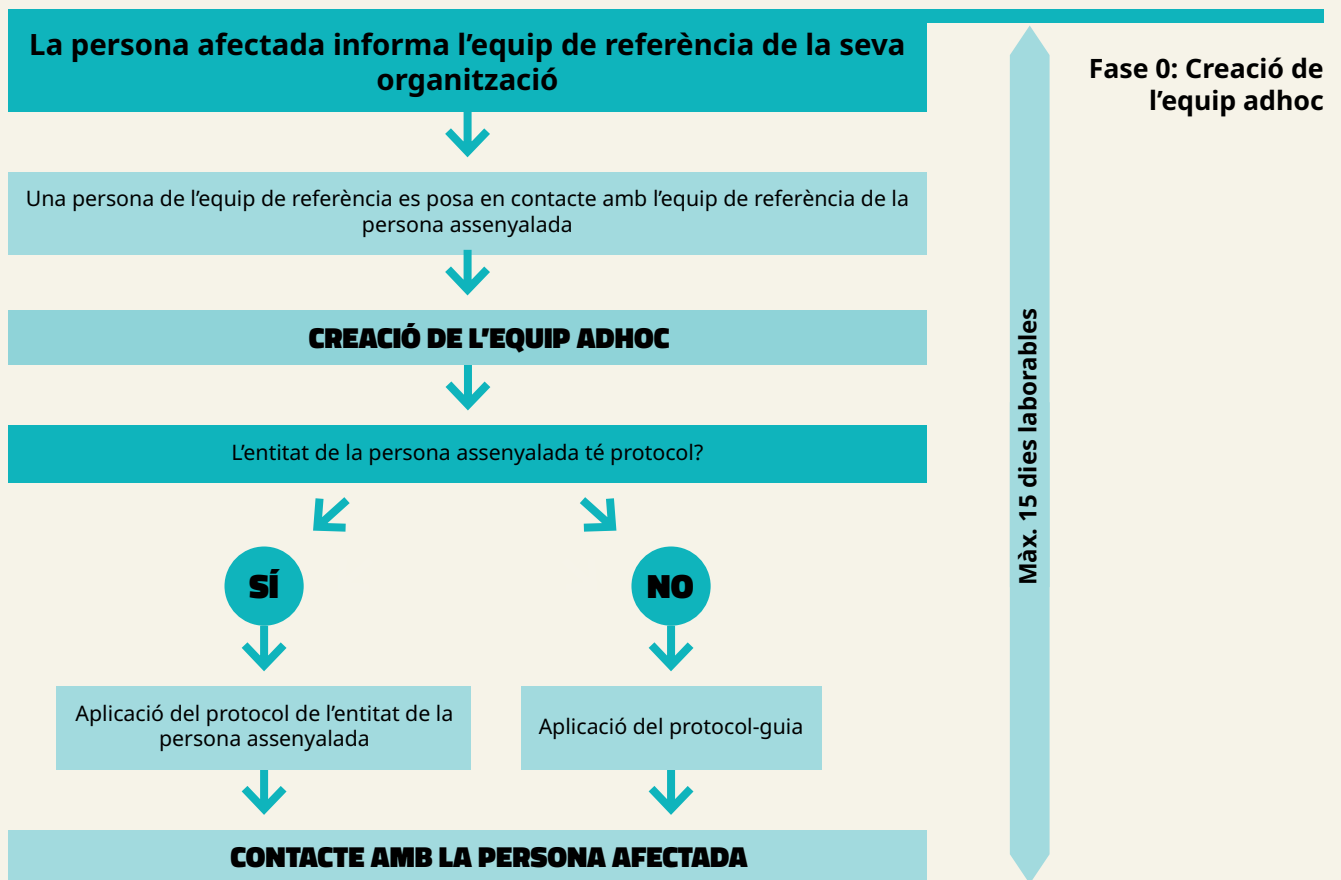
Cas 4. S'assenyala un/a espectador/a.

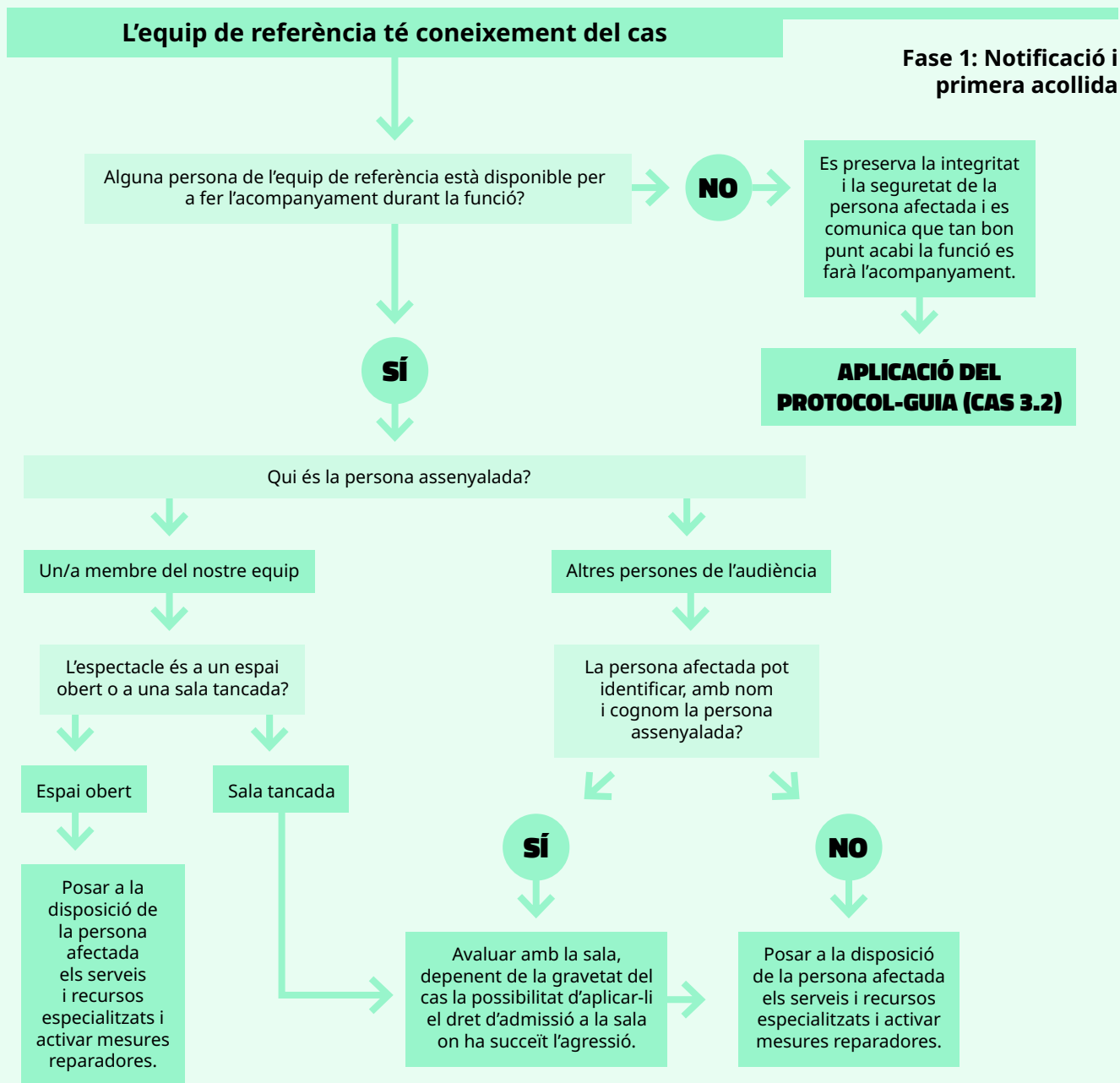
Cas 5. La persona afectada és **infant o adolescent**.





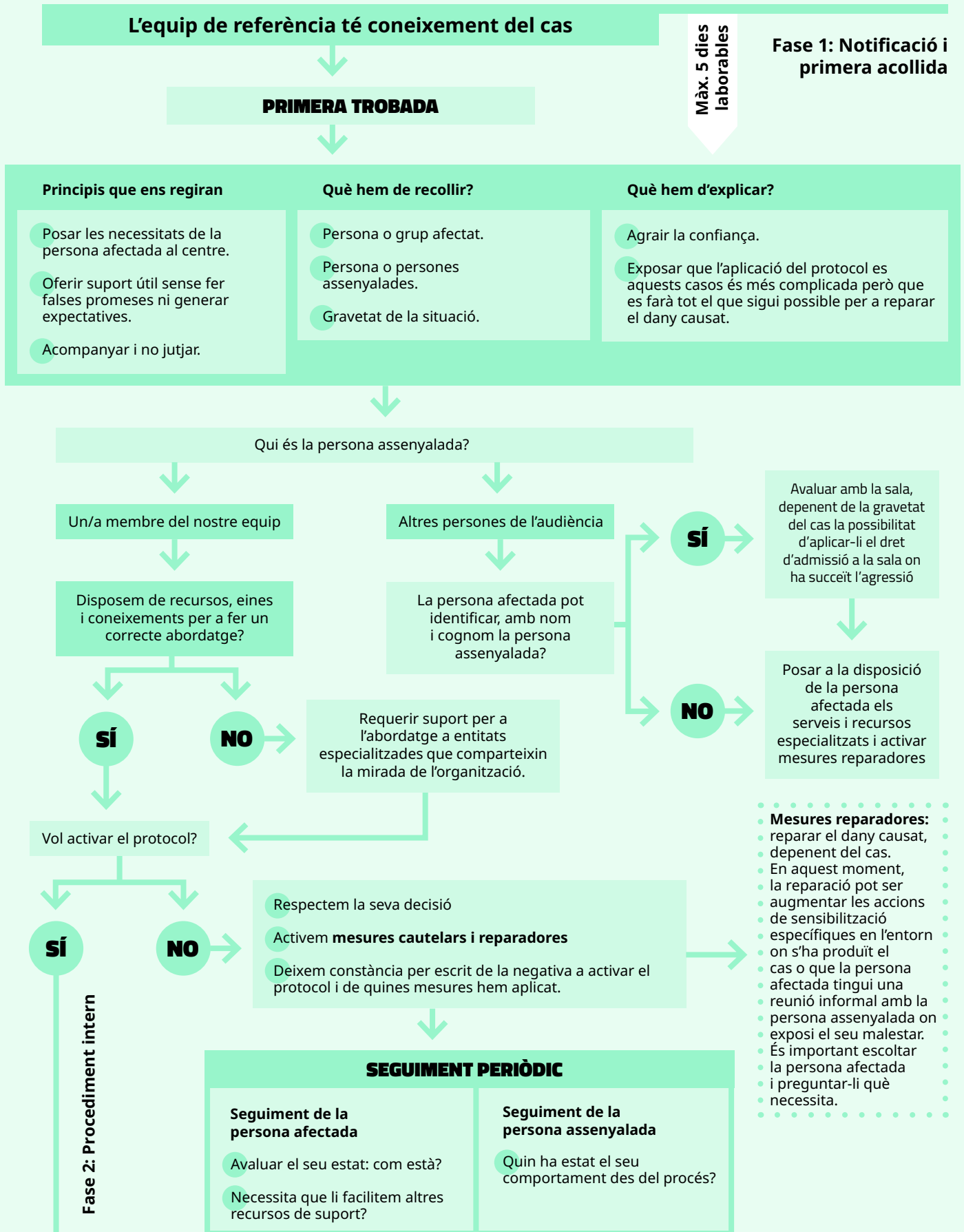






CAL TENIR EN COMPTE:

En cas que es detecti una persona que està cometent o a punt de cometre una **agressió sexual**, qualsevol persona té el dret de detenir-la (article 490 de la Llei d'enjudiciament criminal). Si hi ha personal de seguretat, tenen l'obligació de detenir tant agressors reconeguts com persones sospitoses per posar-les a disposició dels Mossos d'Esquadra (article 32 de la Llei 5.214, de seguretat privada). A més, la **Llei 11/2014** recull específicament que les persones responsables d'establiments i organització d'espectacles estan obligats a impedir-hi l'accés o a expulsar les persones que violentin de paraula o fet a altres persones per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió (article 26, punt 3), amb auxili, si cal, de forces públiques de seguretat. En cas que es pugui identificar, es pot valorar expulsar, depenent de la gravetat del cas, de l'espectacle. Si no vol marxar, es pot trucar al 112.



Fase 1: La persona afectada vol activar el protocol

REUNIÓ DE L'EQUIP DE REFERÈNCIA

- Preparació de les entrevistes a la persona afectada, la persona assenyalada i testimonis, si n'hi ha.
- Treballar el guió.
- Organitzar la informació disponible (diari de fets).
- Repartir els rols dintre de l'equip de referència i decidir qui es posa en contacte amb les persones implicades.

PROCÉS D'ENTREVISTES

- Donar espai primer a la persona afectada i després a la persona assenyalada.
- Recollir per escrit totes les declaracions, inclosos els testimoniatges, de manera descriptiva, no valorativa i contrastada amb la persona o persones afectades.
- Recollir totes les intervencions, trucades, reunions i notificacions per escrit en un document endreçat cronològicament.

REUNIÓ DE VALORACIÓ I PROPOSTA DE MESURES

- Reunió per a valorar tota la informació i aixecar acta amb tots els detalls que s'han valorat.
- Proposar, si s'escau, les mesures sancionadores, reparadores i de responsabilització adients.

COM APLIQUEM LES MESURES SANCIONADORES?

Quina tipologia d'organització sou?

Associació de professionals sense personal laboral

- Revisar estatuts propis o qualsevol altre document intern (codi ètic, reglament de règim intern...) i constatar quins criteris de sanció s'estableixen.
- En cas d'expulsió d'una persona amb condició de soci, es pot demanar assessoria legal.

Empresa

- Revisar el règim sancionador del conveni d'aplicació.

ELABORACIÓ DE L'INFORME DE CONCLUSIONS

- Reunió per a valorar tota la informació i aixecar acta amb tots els detalls que s'han valorat.
- Proposar, si s'escau, les mesures sancionadores, reparadores i de responsabilització adients.

Fase 3: Tancament i seguiment

Fase 2: Procediment intern

Es recomanable que la comunicació inicial amb la persona assenyalada sigui presencial i quan no hi hagi més persones al voltant.

- Mesures sancionadores:** aplicades després del procés d'entrevistes, vinculades als documents interns i legals de l'organització: *no participació en determinats espais, retirada de càrrecs, veto temporal, expulsió o acomiadament, suspensió de sou i/o feina.*
- Mesures reparadores:** també es poden aplicar durant el procés d'entrevistes: *oferir atenció psicològica i legal, establir una xarxa de suport, indemnització econòmica.*
- Mesures de responsabilització:** donar l'oportunitat a la persona que ha comès el dany que prengui consciència de l'agressió: També es poden aplicar sense haver aplicat el protocol: *teràpia individual específica, tallers de masculinitats, grups d'acompanyament a homes...*

L'equip de referència té coneixement del cas

Fase 1: Notificació i primera acollida

PRIMERA TROBADA

Principis que ens regiran

- Posar les necessitats de la persona afectada al centre.
- Oferir suport útil sense fer falses promeses ni generar expectatives.
- Acompanyar i no jutjar.

Què hem de recollir?

- Gravetat de la situació

Què hem d'explicar?

- Agrair la confiança.
- No es pot aplicar el protocol habitual ja que la persona assenyalada no té vinculació amb l'entitat. Tanmateix, es prendran totes les mesures per a protegir-la i ajudar-la a reparar el dany.

LA PERSONA AFECTADA POT IDENTIFICAR, AMB NOM I COGNOM, LA PERSONA ASSENYALADA?

NO

Posar a la disposició de la persona afectada els serveis i recursos especialitzats i activar mesures reparadores.

SÍ

Avaluar amb la sala, depenent de la gravetat del cas la possibilitat d'aplicar-li el dret d'admissió a la sala on ha succeït l'agressió.

Sospita o evidència d'amenaçes, lesions o violència (física, psicològica, sexual...) en infants o adolescents.

És obligatori notificar a l'autoritat competent la sospita o coneixement de violència en infants i adolescents.

L'EQUIP DE REFERÈNCIA, LA JUNTA O LA DIRECCIÓ ES POSARAN EN CONTACTE AMB INFÀNCIA RESPON

Avisar la família si no hi ha risc per l'infant o adolescent.

Acollida de l'infant o adolescent

- No entrevistar ni indagar en el seu relat.

Respecte la persona assenyalada

- Notificar-la dels fets, distanciar-la del context i de la persona afectada.
- Expulsió immediata en cas d'evidència.
- Protegir la identitat de l'infant o adolescent.



ATENCIÓ

Si l'agressor té més de 14 anys a efectes legals té responsabilitat penal. Per tant, se seguirà el mateix circuit que en el cas de les persones adultes.

ANNEXOS

Checklist de documents necessaris per a l'aplicació del protocol segons fases

Fase 0: Documentació preventiva (abans de l'inici del projecte)

- Adhesió voluntària al protocol ([annex II](#))
- Document de referència per a les pautes de comportament per a la prevenció de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques ([annex III](#)).
- Valoració anònima del procés creatiu i confirmació del consentiment ([annex IV](#)).
- Compromís de les empreses subcontractades ([annex V](#)).
- Document d'acceptació del protocol i de les pautes de comportament ([annex VI](#)).
- Pautes per a preparar, dinamitzar i avaluar el teu punt lila-irisat i les falques informatives en espectacles nocturns i amb molta aflluència d'audiència ([annex VII](#)).
- Itinerari formatiu recomanat ([annex VIII](#)).
- Pautes per a la coordinació d'intimitat ([annex IX](#)).
- Acta de constitució de l'equip de referència o la persona de referència del Protocol d'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques ([annex X](#)).

Fase 1

- Diari amb les dates i una petita descripció de què ha passat.
- Principis bàsics d'actuació ([annex XV](#)).
- Guió d'entrevista a persona afectada ([annex XVI](#)).
- Guió entrevista a persona assenyalada ([annex XVII](#)).

Fase 2

- Què has de saber en cas de patir violències sexuals? ([annex XI](#)).
- Comunicació escrita ([annex XII](#)).
- Compromís de confidencialitat ([annex XIII](#)).
- Consentiment informat ([annex XIV](#)).

Fase 3

- Proposta de mesures sancionadores ([annex XVIII](#)).
- Informe de conclusions ([annex XIX](#)).

ANNEXOS

II Model d'adhesió voluntària

_____ (nom i cognoms) amb DNI _____ com a representant de l'organització _____ (nom jurídic de l'entitat) en qualitat de _____ (càrrec).

Manifesta que l'entitat, empresa o organització s'adhereix al Protocol-guia d'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques a les arts escèniques i la música en viu del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya, i per tant s'obliga a posar-lo en marxa, i desenvolupar totes les tasques vinculades a la prevenció i a la reparació de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.

El protocol té l'objectiu d'acordar, ordenar i descriure la resposta que es dona davant de situacions identificades com a violències masclistes i LGBTI-fòbiques que succeeixen en espais d'oci i festius, per així poder-les abordar de forma immediata i efectiva. Aquest protocol incorpora un procediment estandarditzat d'intervenció i acompanyament per garantir un procés que situï en el centre la reparació de la persona afectada i la responsabilitat col·lectiva en l'erradicació d'aquestes conductes.

_____ (població), a _____ (dia) de _____ (mes) de 20__

Signatura

ANNEXOS



Model de document de referència per a les pautes de comportament per a la prevenció de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques a _____ (nom empresa, organització o producció)

El personal tècnic, artístic, logístic, autònom, voluntari i extern de la producció _____ es compromet a respectar en tot moment els drets integralment considerats de les persones amb les quals treballen. Així doncs, l'execució d'un o més comportaments del llistat següent poden ser constitutius d'una acció sancionadora:¹³

Qualsevol acte de violència física, verbal, psicològica, ambiental, digital o sexual a qualsevol membre de l'equip, amb independència de la relació laboral existent.

Fer comentaris o acudits de caràcter sexista, masclista o LGBTI-fòbic, inclosos els comentaris humiliants sobre l'aspecte físic de qualsevol persona, tant quan aquestes accions es facin cap a altres membres de l'equip com quan es pronuncii en general.

Qüestionar o menystenir les opinions o indicacions tècniques o artístiques de les dones, persones LGBTI+, infants i adolescents.

Negar o infravalorar la gravetat d'un acte de violència percebut.

Difondre rumors sobre la sexualitat, la identitat de gènere o l'orientació sexual d'una persona.

Discriminar una treballadora per haver-se quedat embarassada o manifestar el seu desig de fer-ho, en totes les seves formes: trencar el contracte o l'acord sobtadament, aïllar-la, atorgar-li tasques per sota el seu nivell assignat, etc.

Vulnerar l'espai personal d'algú sense el seu consentiment, sigui amb carícies o contactes físics inusuals, salutacions físiques desproporcionades, etc.

L'assetjament sexual o per raó de sexe en totes les seves formes: mirades sexuals continuades i no desitjades, propostes sexuals vinculades a beneficis laborals, insistència per a trobar-se amb una persona fora de l'àmbit estrictament professional, enviament de missatges per xarxes socials de forma insistent per tractar temàtiques no vinculades a la feina, enviar fotografies amb contingut eròtic o sexual...

Qualsevol altra acció o delictes de caràcter sexual o per raó de gènere: distribució no consentida de fotografies íntimes per grups de missatgeria instantània, xarxes socials o altres vies de distribució.

En cas que pateixis assetjament o violència masclista o LGBTI-fòbica per part d'alguna persona de l'organització, tens a la teva disposició la persona de referència de l'equip de referència:

- Nom i cognoms:
- Càrrec:
- Telèfon:
- Correu electrònic:

¹³ L'acció sancionadora en qüestió pot ser un expedient sancionador, una comissió d'investigació, l'expulsió de l'organització, etc., segons el vincle laboral existent entre la persona assenyalada i l'organització, empresa o entitat a la qual pertany, treballa o presta serveis.

ANNEXOS

IV Valoració anònima del procés creatiu i confirmació del consentiment

Nom de la producció _____

Preveiem que aquesta producció tindrà un caràcter físic i íntim. Per aquesta raó, volem assegurar-nos que totes les persones involucrades se senten còmodes en totes les fases d'elaboració de l'obra, des de la ideació fins als assajos i la representació final. Amb aquest objectiu, diàriament / setmanalment cada dues setmanes / mensualment / trimestralment s'enviarà aquest formulari per poder avaluar com s'està executant el procés creatiu.

Durant el dia d'avui / aquesta setmana / les pròximes dues setmanes / el mes vinent el trimestre vinent, el procés creatiu / l'obra / la funció abordarà (especificar totes aquelles accions físiques i íntimes que es desenvoluparan durant el temps marcat):

- Acció 1
- Acció 2
- Acció 3

Aquesta informació no implica un consentiment permanent. Per tant, totes les persones implicades poden retirar el seu consentiment en qualsevol moment de la producció.

A continuació, de forma anònima pots indicar com t'has sentit en la **darrera setmana / mes / dues setmanes / mes / trimestre**. Recorda que pots contestar sobre qualsevol acció vinculada amb aquest procés creatiu; és a dir, que també pots explicar alguna situació que hagi succeït en els moments de convivència i altres espais informals o d'oci.

- Sents que s'han respectat els acords prèviament pactats? Per què sí? Per què no?
- T'has sentit vulnerable en algun moment? Què ha passat?
- Hi ha alguna persona que t'hagi fet sentir incòmode/a? Per què?

Un cop recollim tota la informació, celebrarem una reunió de valoració conjunta per abordar de forma comunitària les percepcions i opinions recollides i restablir límits si és necessari.

ANNEXOS

V Model de compromís de les empreses subcontractades

Jo (Nom i cognoms) _____

amb DNI / NIE _____

Com a (càrrec) _____ de l'organització, _____

amb CIF _____

Declaro que, d'acord amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i el Reial decret 901/2020 i 902/2020, de 13 d'octubre:

- Sí** que disposem de pla d'igualtat, vigent, aprovat i registrat al REGCON.
- No** disposem de pla d'igualtat perquè no arribem al mínim de 50 persones treballadores.
- Sí** que disposem de protocol propi de prevenció de violències masclistes o LGBTI-fòbiques o estem adherits a un protocol marc o de referència.
- No** disposem de protocol propi de prevenció de violències masclistes o LGBTI-fòbiques o estem adherits a un protocol marc o de referència.

I, també, signo aquest document confirmant l'acceptació del Protocol d'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques a les arts escèniques i la música en viu, i ratifico el compromís de l'empresa que represento a:

Respectar-lo i aplicar-lo.

Fer que el personal disposi del circuit de notificació i els contactes corresponents.

Recollir els documents d'acceptació individual de tota la plantilla.

Informar a totes les persones implicades a la meva empresa de la disposició del protocol.

_____ (població), a _____ (dia) de _____ (mes) de 20__

Signatura

En compliment de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (Introduir protecció de dades de cada entitat).

ANNEXOS

VI Document d'acceptació del protocol i de les pautes de comportament

Jo (Nom i cognoms) _____

amb DNI / NIE _____

Com a (càrrec a l'organització) _____

amb CIF _____

Declaro haver rebut el Protocol de prevenció de violències masclistes i LGBTI-fòbiques de l'organització _____ i em comprometo a respectar i aplicar el protocol i complir les pautes de comportament establertes. Confirmo que conec el circuit de notificació i els contactes corresponents i declaro entendre que, en cas de transgredir alguna de les pautes de comportament, es pot iniciar una obertura d'expedient i un procés sancionador contra la persona o les persones que les vulnerin.

_____ (població), a _____ (dia) de _____ (mes) de 20__

Signatura

En compliment de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (Introduir protecció de dades de cada entitat).

ANNEXOS

VII Pautes per a preparar, dinamitzar i avaluar el teu punt lila-irisat i les falques informatives en espectacles nocturns i amb molta aflluència d'audiència

On cal col·locar el punt lila-irisat?

- En un lloc visible, ben indicat i il·luminat.
- No ha d'estar al mig de la sala on es fa l'espectacle, ni tampoc davant de l'escenari o de l'equip de so. En aquestes ubicacions, el personal especialitzat estarà molt incòmode pel nivell de la música i serà complicat parlar amb les persones que demanin assistència. El punt lila-irisat s'ha de col·locar a prop de l'espai de festa, però en un lloc prou tranquil per poder mantenir una conversa.

Què hem de tenir en compte abans de l'inici de l'espectacle?

- Determinar l'espai d'intervenció en cas d'agressió greu.
- Col·locar aigua i una cadira perquè la persona estigui tranquil·la.
- Definir els mecanismes de coordinació per assegurar que l'espai d'intervenció és segur i cap persona no autoritzada hi accedirà.
- Preparar fitxes de recollida d'indicadors amb el nombre de persones ateses i informades (segons gènere, edat...), nombre de materials entregats, tipus d'intervencions fetes, entre altres.

Principals punts a tenir en compte durant el servei de punt lila-irisat

- El punt lila-irisat no és un espai de reunió ni de festa, és un espai de sensibilització i detecció, de manera que no s'ha d'informar de cap aspecte de l'esdeveniment.
- Durant el servei no es pot beure ni consumir substàncies estupefaents.
- En cas d'agressió greu, mai es demanarà al personal responsable que exposi la seva integritat física.
- En cas de disposar de parelles itinerants (és a dir, persones que es desplacen físicament per l'espai detectant possibles situacions de violència o assetjament) cal definir quin serà el recorregut a seguir.

Posem falques?

- Les falques són clips d'àudio en què es constata la tolerància zero de l'espai amb les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.
- Tot i que en els darrers anys s'ha normalitzat la seva incorporació, cal tenir en compte que poden generar resistències i, alhora, crear en les dones i persones del col·lectiu LGBTI+ una sensació d'alerta de forma innecessària. Per això, és recomanable llançar les falques únicament en espais amb una aflluència de públic molt elevada i especialment quan aquest està dreta.
- La falca mai ha d'interrompre el concert o espectacle. Si es reproduïx, s'ha de fer abans o després de l'espectacle, o bé entre diferents concerts.
- El més recomanable és evitar llançar la falca i demanar a les persones que ocupen l'escenari, en cas d'espectacles de música en viu, que incorporin alguna referència a la tolerància zero a les violències masclistes i LGBTI-fòbiques en els seus discursos. En aquest cas, s'ha de demanar que també recordin la presència del punt lila-irisat i especifiquin al públic on el poden trobar.

ANNEXOS

Quina falca posem?

El Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya va elaborar, en col·laboració amb el Departament d'Igualtat i Feminisme, la campanya «El masclisme no fa festa». Entre els diferents materials disponibles, podreu trobar diverses falques amb veus femenines i masculines [aquí](#).

En cas que vulgueu elaborar la vostra pròpia falca, tingueu en compte els elements següents:

- El missatge ha de ser clar i la dicció correcta.
- La falca ha de ser curta; com a màxim, de 20 segons.
- No incorporeu efectes especials ni sons.

ANNEXOS

VIII Itinerari formatiu recomanat

En compliment dels estàndards específics de compliment obligatori establerts a l'apartat 5.2.7 «Tallers, xerrades i guies didàctiques» del *Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes* (2023): «les xerrades, els tallers i les guies han de formar part d'un programa o pla més ampli» (Generalitat de Catalunya, 2023, p. 50). Amb l'objectiu de facilitar la creació de plans formatius estructurats i que facilitin l'adquisició d'eines específiques, la sensibilització en igualtat de gènere i la prevenció de violències masclistes i LGBTI-fòbiques, a continuació es proposa un itinerari formatiu adaptat a les diferents necessitats detectades.

Per poder fer aquestes formacions cal tenir en compte, en primer lloc, **que l'equip formatiu que imparteixi les sessions ha de tenir preparació i experiència** en la sensibilització, prevenció i abordatge de violències masclistes i LGBTI-fòbiques. A més a més, cal aplicar la resta d'estàndards específics de compliment obligatori que s'han de tenir en compte a l'hora de seleccionar un taller o un altre:

- Els continguts dels tallers s'han d'adaptar al col·lectiu destinatari i a les realitats d'aquest.
- Les formacions han de ser dissenyades i implementades amb la implicació de les persones responsables del lloc, l'organització o la institució on es realitzin, que han de facilitar informació sobre el perfil del grup i aspectes similars, abans de l'activitat.
- Als tallers, i preferiblement també a les xerrades, la metodologia ha de ser participativa i s'ha de potenciar l'adquisició dels coneixements a través de la vivència personal. Tant els tallers com les xerrades han de ser presencials.
- Els tallers han de tenir com a mínim una durada de dues hores.
- Els continguts i les temàtiques han d'incidir en les causes estructurals de les violències masclistes i, tot i treballar altres aspectes, han de fer-hi referència. No han de responsabilitzar ni qüestionar les víctimes de violències masclistes. En cap cas s'han de fomentar continguts que afavoreixin processos revictimitzadors de les violències masclistes (per exemple, no es pot fer un taller basat en les experiències personals de violència masclista sense treballar prèviament la confiança i la seguretat en el grup).

Font: Generalitat de Catalunya, 2023.

ANNEXOS

El protocol-guia proposa que se segueixi aquest itinerari formatiu:

Situació	Tipologia de curs
<p>La meva empresa o entitat no ha fet cap formació prèvia en igualtat i diversitat o prevenció de violències masclistes i LGBTI-fòbiques.</p> <p>La meva empresa o entitat té una rotació de personal alta.</p>	<p>Taller per a la sensibilització davant els rols de poder (entre 2 i 4 hores).</p>
	<p>Formació bàsica de difusió del protocol-guia i explicació de què fer en cas d'agressió (2 hores).</p>
<p>La meva empresa o entitat ha fet alguna formació en igualtat i diversitat o prevenció de violències masclistes i LGBTI-fòbiques.</p>	<p>Formació en conceptes clau.</p>
	<p>Formació en comunicació inclusiva.</p>
	<p>Taller per a la sensibilització davant els rols de poder (entre 2 i 4 hores).</p>
	<p>Capacitació específica en abordatge i acompanyament de violències masclistes i LGBTI-fòbiques pels equips de referència.</p>
<p>La meva empresa o entitat està totalment sensibilitzada</p>	<p>Formació en comunicació inclusiva.</p>
	<p>Capacitació específica en abordatge i acompanyament de violències masclistes i LGBTI-fòbiques pels equips de referència.</p>
	<p>Taller per incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal en l'organització d'empreses i entitats.</p>

Font: Elaboració pròpia.

ANNEXOS

En el cas de les persones que conformen l'equip de referència, és recomanable formar-se en: El protocol-guia proposa que se segueixi aquest itinerari formatiu:

Tipologia de curs

Com apliquem el protocol-guia a la nostra entitat? Procés d'adaptació i adscripció al protocol.

Acompanyament de situacions de violències masclistes i LGBTI-fòbiques a les entitats, empreses i organitzacions: primera acollida a la persona afectada i assenyalada, procés d'entrevistes i aplicació de les mesures sancionadores i de protecció.

Intervenció de violències masclistes i LGBTI-fòbiques en espais d'oci.

Reparació i autocura dels equips de referència.

Comunicació assertiva i inclusiva.

Font: Elaboració pròpia.

IX Pautes per a la coordinació d'intimitat

Material elaborat per IntimAct.

Riscos i vulnerabilitats

Les escenes íntimes poden situar el personal artístic en una posició de gran vulnerabilitat i, de vegades, poden derivar en situacions incòmodes, coaccions o fins i tot en episodis de violència sexual. A més, aquestes escenes poden comportar diversos riscos, com ara riscos físics, derivats de la possibilitat de contacte genital directe (per exemple, el contagi d'infeccions de transmissió sexual), o riscos emocionals i psicològics, associats a la sensació d'invasió de la intimitat, al traspàs de límits personals o a sentiments de coacció, tant durant la fase d'assajos com en les representacions.

També és rellevant considerar que les indústries de les arts escèniques sovint estan marcades per dinàmiques de poder significatives i per condicions de precarietat laboral, factors que poden dificultar que el personal artístic expressin clarament els seus límits de consentiment.

Per totes aquestes raons, esdevé essencial implementar processos de mediació mitjançant una coordinació d'intimitat i establir protocols per gestionar contingut íntim. Aquestes mesures són clau per garantir la seguretat, el respecte i el benestar de totes les persones implicades.

Què entenem per consentiment?

El personal artístic ha de poder involucrar-se en aquestes escenes de manera voluntària i amb la mateixa confiança amb què afronta qualsevol altra escena. Per aconseguir-ho, és imprescindible garantir el consentiment del personal artístic al llarg de tot el procés de producció, des del càsting fins a l'última representació. Aquest consentiment ha de ser continuat i revisable, assegurant en tot moment el respecte pels límits personals i professionals de cada persona.

El consentiment en el context d'escenes íntimes ha de complir amb els criteris següents:

Lliurement donat: la nuesa o la simulació d'una acció de naturalesa sexual ha de ser una decisió presa sense cap mena de pressió, amenaça, xantatge o manipulació.

Informat: perquè el personal artístic pugui decidir si participar o no en una escena, han de rebre informació detallada sobre el contingut de l'escena, les accions que es duran a terme, el nivell de nuesa i les circumstàncies en què es desenvoluparà la posada en escena. Així mateix, han de poder consultar amb la producció i direcció qualsevol dubte que considerin rellevant abans de prendre una decisió.

Reversible i continuat: el personal artístic ha de tenir la possibilitat de modificar o retirar el seu consentiment en qualsevol moment, independentment dels acords previs o del que s'hagi signat en el contracte. En aquests casos, cal mantenir una actitud oberta i proactiva per buscar alternatives que s'adaptin a la situació sense comprometre la seguretat ni el benestar de cap persona.

Específic: acceptar una escena concreta no implica acceptar altres escenes similars. El consentiment ha de ser explícit i concret per a cada escena íntima. Aquest s'ha de revisar sempre que hi hagi noves propostes, canvis en el context (per exemple, suplències o canvis en el repartiment) o modificacions en les accions previstes.

Expressat amb convicció: el consentiment ha de ser clar i ferm. Perquè això sigui possible, cal oferir el temps necessari perquè el personal artístic puguin reflexionar amb calma sobre les propostes que impliquin contacte íntim o nuesa abans de donar una resposta definitiva.

ANNEXOS

Què entenem per coordinació d'intimitat?

La coordinació d'intimitat escènica consisteix en la gestió d'escenes íntimes, tant des d'un punt de vista logístic com creatiu, a càrrec de professionals qualificades que col·laboren amb les direccions per dissenyar la coreografia i aprofundir en la visió creativa d'aquestes escenes. Al mateix temps, vetllen per la seguretat en el set, la protecció d'intèrprets (física, emocional i psicològica), respectant els seus límits de consentiment, i contribueixen a una representació de la sexualitat més autèntica i inclusiva.

Les persones coordinadores d'intimitat escènica són contractades per les produccions per ajudar a preparar, assajar i muntar escenes amb contingut íntim. Treballen en estreta col·laboració amb altres professionals de la producció i faciliten la comunicació entre intèrprets, direcció, producció, vestuari, i altres departaments implicats.

Quines qualificacions ha de tenir una persona encarregada de la coordinació d'intimitat?

Cal tenir present que el treball d'una persona coordinadora d'intimitat és altament sensible i delicat. Es tracta d'una professional amb formació i experiència en l'àmbit escènic, coneixements d'interpretació, direcció i treball corporal, entre altres àrees. Així mateix, ha d'haver rebut una formació específica i rigorosa en coordinació d'intimitat i estar entrenada i certificada en els següents camps: consentiment, coreografia íntima, diversitat sexual i de gènere, qüestions relacionades amb col·lectius LGBTI+, primers auxilis en salut mental, assetjament laboral i sexual, igualtat i diversitat, resolució de conflictes, treball amb menors, biaixos involuntaris, mitigació de traumes, entre altres.

Les persones coordinadores d'intimitat escènica són contractades per les produccions per ajudar a preparar, assajar i muntar les escenes amb contingut íntim. Treballen en estreta col·laboració amb altres professionals de la producció i faciliten la comunicació entre intèrprets, direcció, producció, vestuari i altres departaments implicats.

Quan hauríem de contractar un departament de coordinació d'intimitat?

És altament recomanable incorporar una persona professional de la coordinació d'intimitat si la producció inclou escenes amb un alt nivell d'intimitat o contacte físic estret, sexe simulat, nuesa, violència sexual o escenes que situïn les artistes en una situació de vulnerabilitat especial (com parts, escenes ginecològiques o escatològiques). També es recomana especialment en casos en què participin intèrprets sense experiència en escenes que impliquin alguna mena d'intimitat, com ara petons.

A més, és altament recomanable disposar d'una persona coordinadora d'intimitat si la producció inclou escenes íntimes de qualsevol mena en què participin menors, encara que aquestes escenes impliquin una intimitat lleu. Això és especialment important quan hi ha un alt nivell de contacte físic entre persones adultes i menors o entre menors mateixos.

Les persones encarregades de la coordinació d'intimitat han de ser contractades abans d'iniciar la fase d'assajos. És fonamental comprovar que aquestes professionals disposin d'una certificació específica en coordinació d'intimitat i d'una experiència demostrable en aquest àmbit.

ANNEXOS

Què he de fer si no puc contractar coordinació d'intimitat?

Si no pots disposar d'una persona professional de la coordinació d'intimitat perquè la teva producció no pot assumir-ne la despesa, t'animem que, abans de descartar aquesta possibilitat, et posis en contacte amb professionals o associacions de coordinació d'intimitat per explorar possibles vies de col·laboració.

En cas de no poder contractar una persona coordinadora d'intimitat, es recomana el següent:

És important que ningú de l'equip assumeixi aquest rol si no està degudament qualificat. El rol de coordinació d'intimitat comporta una responsabilitat significativa, i, sense les eines i coneixements adequats, fins i tot amb bones intencions, es poden generar més riscos per a intèrprets i per a l'equip tècnic.

Aproxima el contingut íntim amb un enfocament col·laboratiu. Crea espais de diàleg en què es puguin abordar les escenes amb sensibilitat, tenint en compte les dificultats i riscos que aquestes poden implicar. És essencial mantenir converses amb l'equip artístic sobre les expectatives i idees relacionades amb les escenes que impliquin contacte físic íntim, sempre amb una actitud oberta, explorant diferents possibilitats, escoltant les necessitats de l'equip artístic i utilitzant un llenguatge no coactiu i preguntes obertes per facilitar un diàleg el més horitzontal possible.

Analitza les possibles dinàmiques de poder que hi poden haver en els diferents rols de l'equip i sigues-ne conscient a l'hora de fer propostes i prendre decisions.

En cas que la dramaturgia inclogui escenes d'intimitat amb sexe simulat, es recomana explorar alternatives narratives que no requereixin nuesa o evitar la simulació sexual explícita.

Mantingues una actitud oberta al fet que les propostes es puguin modificar durant el procés de diàleg amb l'equip artístic o que els pactes establerts puguin ser revisats si alguna de les parts ho necessita.

Proporciona espais perquè el personal artístic puguin pactar entre elles els seus límits de contacte i estableix protocols de consentiment durant els assajos.

Pots buscar professionals qualificades a la pàgina web de l'Associació de Professionals de la Coordinació d'Intimitat (AESCI).

ANNEXOS

X Model d'acta de constitució de l'equip de referència o la persona de referència del Protocol d'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques a _____ (nom organització)

D'acord amb els acords establerts al Protocol-guia d'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques a les arts escèniques i la música en viu (especificar el nom concret del protocol propi de l'organització, en cas que es disposi), és obligació de l'organització _____ disposar d'un equip de referència i designar una persona de referència que pugui intervenir en cas de detectar un cas de violència masclista o LGBTI-fòbica. Amb aquest objectiu es reuneixen a _____ (població) el ____ (dia) de _____ (mes) de ____ (any):

- Nom i cognoms participant 1 i càrrec:
- Nom i cognoms participant 2 i càrrec:
- Nom i cognoms participant 3 i càrrec:
- Nom i cognoms participant 4 i càrrec:

En cas que s'acordi designar únicament una persona de referència, aquest apartat pot quedar en blanc. Aquestes persones acorden designar com a membres de l'equip de referència a:

- Nom i cognoms, càrrec i organització:
- Nom i cognoms, càrrec i organització:
- Nom i cognoms, càrrec i organització:
- Nom i cognoms, càrrec i organització:

I com a persona de referència a:

- Nom i cognoms, càrrec i organització:

Durant la constitució de l'equip de referència o la persona de referència, s'acorda que aquestes persones hauran de designar les tasques següents:

Acollir i valorar els casos quan hi hagi una comunicació interna.

Acompanyar les persones afectades i assenyalades.

Dur a terme el procediment intern de resolució dels casos.

Elaborar l'acord intern i proposar mesures de resolució dels casos.

Dur a terme el seguiment i l'avaluació dels casos i del protocol de l'organització.

Informar i resoldre dubtes en relació amb el protocol de l'organització i els seus continguts, sempre que sigui possible.

Totes les anàlogues que es derivin del compliment de les seves tasques.

ANNEXOS

L'equip de referència i la persona de referència signen i accepten el càrrec a continuació. En cas que alguna de les persones hagi d'abandonar el càrrec, es farà una nova reunió de constitució i es modificaran els documents de referència pertinents, com ara (pautes de comportament, documents de referència), i també es comunicarà la modificació a la plantilla o les persones associades.

_____ (població), a _____ (dia) de _____ (mes) de 20__

Signatura

ANNEXOS

XI Què has de saber en cas de patir una violència sexual?

Material basat en el Protocol «No callem».

- 1.** Denunciar és una opció, no una obligació. Tant si denuncies com si no ho fas, tens dret a rebre suport i atenció psicològica i mèdica per poder reparar l'agressió com ho necessitis.
- 2.** És recomanable que et desplacis a un centre mèdic com més aviat millor per rebre assistència mèdica i emocional, i també per registrar les proves de l'agressió. Les primeres hores després de l'agressió sexual són molt importants per poder obtenir tots els indicis necessaris; per exemple, en cas d'agressió sexual greu i violació, habitualment només són vàlides les proves d'ADN, i en casos de submissió química és imprescindible saber quines substàncies es troben en el cos de la víctima. Per això, abans d'anar al centre mèdic no et rentis, no et dutxis i no et canviïs de roba, i en cas de violació per via bucal, no ingereixis aliments ni begudes abans d'acudir a un centre mèdic.
- 3.** Si quan estàs a l'hospital decideixes denunciar, serà el mateix centre qui avisarà la policia o Mossos d'Esquadra i l'equip mèdic forense, i qui s'encarregarà de tramitar el comunicat de lesions al jutjat de guàrdia. Si ho prefereixes, també podràs anar directament a la comissaria o jutjat més proper. Si decideixes fer-ho, tingues present que hauràs de portar tu l'informe mèdic.
- 4.** Si quan ets a l'hospital decideixes que no vols denunciar, tingues present que el centre mèdic té l'obligació d'informar les autoritats judicials de qualsevol agressió sexual, aquesta acció no implica en cap cas l'inici del procediment judicial.
- 5.** El procediment judicial només s'iniciarà amb la teva denúncia.
- 6.** Si decideixes denunciar, tens dret a rebre assistència lletrada a les dependències judicials, tot i que és recomanable que sollicitis el teu propi equip jurídic especialitzat en l'acompanyament a víctimes de violència sexual.
- 7.** Tant si vols denunciar com si no, pots demanar assistència a altres serveis, com ara el Centre d'Intervenció en Crisi, CJAS, AADAS o altres entitats.
- 8.** Si tens una situació administrativa irregular, també tens dret a accedir de manera gratuïta als serveis sanitaris d'urgència, a disposar d'un intèrpret i, si decideixes denunciar, també. Malgrat tot, en aquest cas et recomanem que et posis en contacte amb alguna entitat especialitzada perquè t'assessori correctament.
- 9.** No cal que denunciïs al moment: tens entre 5 i 20 anys per a denunciar un cas d'agressió sexual, depenent de la gravetat del cas, d'acord amb l'article 131 del Codi Penal.

ANNEXOS

XII Model de comunicació escrita

Soc la persona...

- Afectada
- Testimoni/ coneixedora
- Equip de referència
- Altres
 - Nom i cognoms:
 - Altra informació que es consideri rellevant:

He patit...

Pots deixar-ho en blanc si no ho tens clar. En aquest cas, ho emplenarà l'equip de referència.

- Assetjament sexual
- Assetjament per raó de sexe
- Discriminació per embaràs
- Abús de poder
- Altres

En forma de violència masclista o LGBTI-fòbica...

Pots deixar-ho en blanc si no ho tens clar. En aquest cas, ho emplenarà l'equip de referència.

- Física
- Psicològica
- Sexual
- Digital
- Altres (vicària, obstètrica, de segon ordre, econòmica...)

Què ha passat?

Explica'ns què ha succeït, amb el nivell de detall on puguis o vulguis arribar. Si el relat és molt extens, adjunta tants fulls com siguin necessaris i numera'ls. Sempre que sigui possible, incorpora les dates on van succeir els fets.

ANNEXOS

Hi ha testimonis o tens altres proves o documentació annexa?

Sí

No

Si n'hi ha, indica nom i cognoms dels testimonis i adjunta qualsevol altra documentació que sigui oportuna:

Dades de la persona afectada

Nom i cognom:

Gènere:

Data de naixement:

DNI:

Vinculació laboral:

- Personal tècnic
- Personal artístic
- Personal autònom
- Persona associada
- Persona voluntària
- Membre de la junta directiva
- Altres

Dades de la persona assenyalada

Nom i cognom:

Vinculació laboral:

- Personal tècnic
- Personal artístic
- Personal autònom
- Persona associada
- Persona voluntària
- Membre de la junta directiva
- Altres

Espai o centre de treball:

Nom de l'empresa:

Per activar el protocol cal signar el consentiment. Altrament, l'equip de referència durà a terme les mesures que consideri oportunes.

ANNEXOS

SoHicitud

Demano que es doni per presentada:

- La comunicació d'assetjament.
- La sollicitud d'activació del procediment.

Només ompliu-la en cas de requerir l'activació del procediment:

Sol licito l'activació del Protocol d'abordatge de les violències _____ (indicar si són masclistes, LGBTI-fòbiques o ambdues) contra _____ (nom i cognom de la persona assenyalada) i s'iniciï el procediment especificat a l'organització _____ (organització).

Les dades personals aportades en aquesta sollicitud, i també les contingudes en la documentació que l'acompanyi, si escau, seran tractades per l'organització _____, d'acord amb l'establert a la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. Les dades recollides seran utilitzades exclusivament per abordar potencials comportaments compatibles amb violències masclistes i LGBTI-fòbiques, i seran conegudes exclusivament per l'equip de referència. Aquestes dades seran digitalitzades i emmagatzemades degudament i amb la seguretat necessària, en cas que siguin reclamades per la jurisdicció penal o altres organismes públics.

_____ (població), a _____ (dia) de _____ (mes) de 20__

Signatura

ANNEXOS

XIII Model de compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació, gestió i resolució de les queixes de _____ (nom organització)

En/na _____, major d'edat, amb DNI _____, com a persona designada per l'equip de _____ (nom organització) per a intervenir en el procés de recepció, tramitació, investigació i resolució de les queixes per assetjament sexual o per raó de sexe, discriminació per embaràs o altres casos de violència masclista o LGBTI-fòbica que hagin pogut succeir en l'àmbit d'aplicació, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat i intimitat de totes les parts implicades durant la gestió del procés. Amb aquest objectiu, declara comprendre que:

Totes les dades i informacions proporcionades tenen caràcter estrictament confidencial.

Només les persones directament involucrades en la gestió i resolució del cas poden conèixer les dades proporcionades.

Està totalment prohibit transmetre o divulgar informació sobre les queixes gestionades, tant les que estan en procés com les ja resoltes.

Divulgar de forma no consentida qualsevol detall del procés pot ser constitutiu de delictes i, en tot cas, pot involucrar l'obertura d'un expedient concret, una sanció i, si s'escau, l'expulsió de l'organització.

Per tant, i de forma més concreta, manifesta el compromís a complir les obligacions següents:

Guardar confidencialitat i discreció sobre totes les dades i la informació que conegui durant el procés.

Assegurar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat durant tot el procés.

Vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol informació per part de totes les persones que intervinguin en el procés.

Finalment, declara haver rebut informació per _____ (nom organització) sobre la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions exposades.

_____ (població), a _____ (dia) de _____ (mes) de 20__

Signatura

Totes les persones signants d'aquest acord 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.

ANNEXOS

XIV Model de consentiment informat

Consentiment informat de la persona afectada per iniciar l'acompanyament del cas de violència masclista en aplicació del Protocol d'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques a les arts escèniques i la música en viu _____ (Nom persona afectada).

Autoritzo l'equip de referència a estudiar i analitzar el meu cas, i també per elaborar les mesures i estratègies que es puguin derivar d'aquest estudi, en aplicació del protocol-guia (cal especificar si l'organització disposa del seu propi protocol).

Així mateix, manifesto que he rebut tota la informació sobre:

A l'acord intern que resulti de l'estudi del cas que autoritzo, el qual pot incorporar mesures sancionadores o no, hi constarà que totes les persones que el signin 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.

El contingut del protocol d'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques de l'organització, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

Qui conforma l'equip de referència.

També autoritzo a l'equip de referència per iniciar l'acompanyament i, si escau, el procediment intern per a la situació de violència masclista i LGBTI-fòbiques que he exposat.

_____ (població), a _____ (dia) de _____ (mes) de 20__

Signatura

Totes les persones signants d'aquest acord 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.

ANNEXOS

XV Principis bàsics d'intervenció

Tot el procediment d'intervenció té en compte els principis següents:

Respecte i protecció: Cal actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'ajuntament o bé amb qui se senti més còmode del seu entorn.

Confidencialitat: El procediment d'investigació i actuació, i també tota la documentació que se'n derivi, és confidencial i només les parts i els òrgans intervinents hi poden tenir accés. Aquesta obligació és extensible a totes les persones que puguin intervenir en el procés. Tota la informació que es generi o que s'aporti a l'expedient durant el procediment té caràcter reservat i només hi poden tenir accés les persones que participin en les actuacions. En tot moment cal respectar la legislació vigent en matèria de protecció de dades i la preservació de la seva intimitat.

Dret a la informació: Totes les persones implicades tenen dret a la informació sobre el procediment, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i en qualitat de què hi participen, i també del resultat de les fases.

Diligència i celeritat. El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat en la resolució o denúncia. La durada màxima del procés no excedirà els trenta dies laborables.

Principi d'audiència, imparcialitat i contradicció: el procediment d'investigació, en tot cas, ha de garantir l'audiència, el tracte just i la defensa de totes les persones que intervinguin en el procediment. Aquestes tenen dret a ser acompanyades per les persones que designin, si així ho necessiten.

Garantia de reparació i no repetició: al llarg del procés cal adoptar totes aquelles mesures, incloses les cautelars, que, amb l'objectiu d'evitar la revictimització i assegurar la no repetició, es considerin adients. També s'han d'acordar les mesures necessàries per garantir el dret a la reparació del dany sofert per les víctimes.

ANNEXOS

XVI Guió d'entrevista a persona afectada

Previ a l'entrevista

Es trucarà a la persona afectada per citar-la en l'horari i l'espai que desitgi, assegurant que sigui un lloc segur i tranquil. També se li oferirà l'opció de venir acompanyada. Durant la trucada, s'explicarà clarament l'objectiu de la trobada, especificant que es tracta d'ampliar la informació ja proporcionada a la comunicació.

Es prepararà l'entrevista amb detall, anotant les preguntes o la informació clau que es vol ampliar. També es tindrà en compte la possibilitat de proporcionar mesures cautelars o protectores, prèviament consensuades amb la comissió.

A l'entrevista

Introducció i presentació

És recomanable començar amb preguntes per trencar el gel, com ara: «Has pogut trobar amb facilitat l'espai?», «has vingut amb cotxe o metro?», o «vols una mica d'aigua?».

Cal presentar les persones de l'equip de referència:

Hola, el meu nom és X, i ella és X. Estem aquí perquè ens agradaria conèixer en persona i amb més detall l'experiència o situació que ens vas relatar a la comunicació. Durant la sessió, la meua companya recollirà per escrit tota la informació que ens comparteixis. Al final de la sessió, ho llegirem en veu alta perquè puguis validar-ho. En qualsevol moment, si ho necessites, podem aturar la reunió.

Cal manifestar el compromís ferm de l'organització en contra de les violències masclistes.

Cal explicar en quin moment del procés està la investigació.

Cos

Es facilitarà el relat lliure, però també es poden fer preguntes per entendre millor el context de la situació i ordenar el relat, com ara: «Fa molt que treballes aquí», «pots explicar-me què va passar?», «podries recordar quin dia o hora va ocórrer?», «quina és la teva relació amb la persona assenyalada?», «es tracta d'un únic cas o ha estat reiterat al llarg del temps?», «creus que hi ha més persones afectades?» o «recordes si hi havia més persones presents?».



IMPORTANT

És essencial tenir molta cura de no formular preguntes que puguin posar en dubte l'experiència o la reacció de la persona afectada davant dels fets. Tampoc s'ha d'assumir que la persona vol determinades coses; cal ser respectuós amb les seves necessitats i preferències. A més, s'ha de cuidar el llenguatge, ja que hi ha persones que no volen identificar-se amb el rol de víctima. També, mirarem de validar, creure i assentir tot el que ens expressa la persona afectada amb paraules com «et crec» o «no és culpa teva».

A més, per oferir un millor acompanyament, es poden incloure preguntes com: «Què pot fer la persona responsable per restaurar el dany i restablir les relacions?» (en cas que sigui desitjable per la persona afectada). «Quines mesures cautelars o reparadores t'agradaria que es possessin en marxa?», «com t'has trobat durant tot el procés?» o «necessites alguna cosa per sentir-te millor o més còmoda?».

ANNEXOS

Acomiadament

Abans de finalitzar l'entrevista, es pot preguntar: «Voldries ampliar alguna cosa més?» o «tens dubtes o preguntes en relació amb el procés?».

Es llegeix en veu alta l'acta perquè la persona la pugui validar, modificar o afegir el que consideri necessari.

S'agraeix en tot moment la confiança dipositada, i també el temps i l'espai dedicat.

Se li comunica que serà informada periòdicament dels avenços del procés i dels possibles acords que es prenguin.

S'ofereix informació sobre serveis d'atenció especialitzada o noms específics de professionals experts per oferir-li suport.

XVII **Guió d'entrevista a persona assenyalada**

Previ a l'entrevista

Es trucarà a la persona assenyalada per concertar la trobada. També se li oferirà l'opció de venir acompanyada. Durant la trucada, s'explicarà clarament l'objectiu de la reunió, destacant que tindrà l'oportunitat d'explicar la seva versió dels fets i de contrastar la informació.

Es prepararà l'entrevista amb detall, identificant la informació clau que es vol contrastar o validar. Cal tenir present el principi d'inversió de la càrrega de prova, segons el qual la persona assenyalada haurà d'aportar proves objectives i raonables sobre els fets ocorreguts que demostrin la seva innocència.

A l'entrevista

Introducció i presentació

Es mantindrà una actitud i una comunicació assertiva, sense mostrar cap complicitat amb cap mena de violència masclista o LGBTI-fòbica.

Se li explicarà que s'ha rebut una comunicació relacionada amb una situació susceptible de ser considerada violència masclista o LGBTI-fòbica i que, per aquest motiu, s'ha activat el procediment intern del protocol-guia. També s'informarà de la fase en què està el procediment i dels passos que se seguiran.

S'informarà de la garantia de confidencialitat durant tot el procés i de la necessitat de registrar tota la informació per poder analitzar-la de manera rigorosa posteriorment.

Cos

Preguntes de context per orientar l'entrevista:

«Quina relació tens amb X?», «has tingut conflictes recentment a l'organització o amb alguna persona en concret?».

Preguntes de contrast:

«Potser no ho recordes, però, tal com ens comenta X, això va passar. Ens ho podries explicar?», «creus que potser, sense adonar-te'n, has fet alguna cosa que podria incomodar algú? Sobre els fets, recordes haver dit o fet X?». En cas afirmatiu, «amb quina intenció o finalitat? Creus que les teves accions podrien haver estat malinterpretades?».

Si admet els fets i pren responsabilitat: se l'informarà que l'organització no tolera aquesta mena de comportaments i els rebutja completament. També se li comunicarà que s'aplicaran les mesures corresponents per abordar la situació.

Si ho nega completament, ho externalitza o minimitza, se li demanarà que aclareixi exactament què és el que nega i se li sollicitarà que expliqui què estava fent, on es trobava i si hi ha persones que puguin validar la seva versió dels fets.

Acomiadament

Es llegeix l'acta en veu alta perquè la persona pugui revisar-la, validar-la i signar-la.

Se l'informa que, després d'aquesta entrevista, l'equip de referència es reunirà per valorar les mesures a prendre i que, en tot moment, serà informat/da sobre els avenços del procediment.

Es finalitza agraint la seva col·laboració i disponibilitat durant l'entrevista.

XVIII

Proposta de mesures sancionadores adaptades

Les violències masclistes es poden organitzar en diferents graus, els quals s'han de tenir en consideració a l'hora d'actuar. A continuació s'adjunta una proposta de classificació:

Forma de violència masclista	Gravetat de les violències	
	Lleu	Greu
Física	Envair l'espai, intimidar, tocaments sexuals no desitjats, donar empentes, etc.	Immobilitzar, arraconar, escopir, estirar cabells, perseguir, cops de puny/peu, retenir, agafar del coll, etc.
Psicològica (ha de tenir una repetició en el temps)	Insultar, escridassar, burles sexistes, jutjar la vida sexo-afectiva, menysprear, etc.	Amençar, fer xantatge, comentaris sobre aparença, amenaçar de mort, amenaçar amb el suïcidi, etc.
Sexual	«Bavejar», mirades o comentaris sexuals no desitjats, etc.	Tocaments sexuals no desitjats, assetjament per opció sexual, imposar pràctiques sexuals no segures, exhibicionisme sexual, violació (no només penetració), xantatge i amenaça per pràctiques sexuals, etc.
Digital	Comentaris sexuals no desitjats per xarxes socials o xats, cosificació i ús de llenguatge sexista, etc.	Fotografiar o gravar sense consentiment, assetjament per via digital, xantatge o intimidació, difusió d'imatges o vídeos sense consentiment, amenaces via digital, persecució per geolocalització.
De segon ordre	Estendre rumors sobre les persones que donen suport o atenen casos de violència masclista	Humiliar, insultar, menysprear a persones que donen suport o atenen casos de violència masclista, agredir, amenaçar, expulsar, etc. a persones que donen suport o atenen casos de violència masclista.

ANNEXOS

A continuació es mostra, a tall d'exemple, una proposta d'accions sancionadores. **En cap cas aquestes mesures han d'estar aplicades directament a totes les organitzacions que s'adscriuin al protocol.** És recomanable que cada organització acordi internament quines accions s'ubiquen en els diferents nivells. Així mateix, cal establir —de forma consensuada amb totes les parts que conformen l'organització— les mesures sancionadores que s'aplicaran en cas de confirmar, després de la fase d'entrevistes, la situació de violència. Cal tenir en compte que totes les mesures sancionadores s'aplicaran en consens amb la persona assenyalada.

Agressió lleu: l'equip de referència parla amb la persona assenyalada i es comunica (verbalment si és la primera vegada, per escrit si és la segona) que no es prenen mesures sancionadores, però que haurà d'iniciar un procés de reparació. El to serà proper. En aquest cas, el procés implicarà la revisió dels comportaments de la persona assenyalada, la qual haurà de demostrar que està treballant per entendre la gravetat de les accions i assegurar que no es tornaran a repetir. S'aplica un període de seguiment de tres mesos.

Agressió greu: l'equip de referència parla amb la persona assenyalada i es comunica de forma contundent la gravetat dels fets. En cas que la persona assenyalada disposi d'algun càrrec o lloc de comandament, si es tenen les competències necessàries aquests privilegis es retiraran. Addicionalment, en consens amb la persona afectada, no es permetrà que la persona assenyalada pugui participar en les mateixes activitats que la víctima. S'aplica un període de seguiment d'un any. En cas que es consideri que l'agressió és molt greu, pot tenir lloc una expulsió (temporal o permanent), una retirada temporal del lloc de feina o un acomiadament. Aquesta expulsió anirà acompanyada d'un treball reparador, en què la persona assenyalada haurà de posar-se en contacte amb serveis específics i especialitzats en el tractament d'agressors.

ANNEXOS

XIX Model d'informe de conclusions

Data:

_____ com a membre de l'equip de referència
_____ com a membre de l'equip de referència
_____ com a membre de l'equip de referència
_____ com a membre de l'equip de referència
_____ com a membre de l'equip de referència

Antecedents del cas

Descripció del procés (comunicació, acompanyament, procediment intern —si escau—, mesures cautelars, etc.):

Valoració i anàlisi del cas (tenint en compte la gravetat, els agreujants i les circumstàncies):

Proposta de mesures _____

Totes les persones signants d'aquest acord 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.

_____ (població), a _____ (dia) de _____ (mes) de 20__

Signatura

ANNEXOS

XX Marc legal i normatiu

El protocol s'empara en les normatives següents:

Àmbit internacional

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (1979). Ratificada per Espanya el 1984 després de la signatura el 1980, aquest tractat internacional vinculant obliga els estats a implementar polítiques efectives per garantir la igualtat de gènere i erradicar qualsevol forma de discriminació envers les dones, inclòs el matrimoni forçat.

Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual inclòs en la recomanació 92/131/CE de la Comissió (1991). Especifica la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, especialment pel que fa la conscienciació dels actes de naturalesa sexual u altres basats en el sexe (Article 1).

Conferència Mundial de Drets Humans (1993). Considera que els drets de les dones són un element fonamental i irrenunciable dins del marc global dels drets humans.

Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona (1993). Posa de manifest que la violència de gènere és una problemàtica global que vulnera els drets humans i representa un obstacle per al desenvolupament social i econòmic.

Declaració i Plataforma d'Acció de la IV Conferència Internacional sobre la Dona de Beijing (1995). Els països adherits assumeixen el compromís d'intensificar accions per avançar en la igualtat de gènere, garantir el respecte als drets fonamentals de dones i nenes, i erradicar la discriminació i la violència contra les dones en tots els àmbits.

Declaració sobre els drets humans, l'orientació sexual i la identitat de gènere (2008). Expressa una condemna ferma a qualsevol acte de violència o violació de drets humans motivat per l'orientació sexual o la identitat de gènere de les persones, emfasitzant la importància de l'equitat i el respecte en totes les relacions professionals i socials.

Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul, 2011). Ratificat per Espanya l'any 2014, es consolida com un referent europeu en matèria de violència masclista. Específicament, aquest instrument parla de violència de gènere i la destaca com una violació dels drets humans i com a resultat de les desigualtats històriques entre homes i dones, un tema que també té un fort impacte en els entorns laborals.

ANNEXOS

Àmbit estatal

Constitució espanyola (1978). Estableix que els poders públics han de garantir les condicions necessàries per a la llibertat i la igualtat de les persones, incloent-hi drets fonamentals com la igualtat davant la llei, la no-discriminació per raó de sexe, el dret a la vida, la integritat física i moral, i la prohibició dels tractes degradants.

Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, per la qual s'aprova el Codi Penal. Redefineix els delictes contra la llibertat sexual, incloent-hi les agressions sexuals, la corrupció de menors i els delictes contra persones amb discapacitat. També elimina el concepte de tutela de l'honestedat de la dona, adaptant el marc jurídic a un enfocament d'igualtat, i incorpora a l'article 22 l'agreujant de responsabilitat criminal en delictes motivats per l'orientació sexual de la víctima, a més d'aquells per motiu de sexe u identitat sexual o de gènere.

Llei 62/2003, de 30 de desembre. Regula la igualtat de tracte i la no-discriminació laboral per raó d'orientació sexual.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Reconeix la violència de gènere com una problemàtica social que exigeix la intervenció coordinada dels poders públics per garantir la protecció dels drets de les dones.

Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la ratificació registral de la menció relativa al sexe de les persones. Regula la ratificació registral de la menció relativa al sexe per a persones trans [actualment derogada amb la Llei 4/2023]. .

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Introdueix l'obligació per a les empreses amb més de 250 treballadors d'implantar plans d'igualtat, promou mesures de conciliació i reforça la paritat en la presa de decisions, establint mecanismes per prevenir la discriminació de gènere.

Llei orgànica 4/2015, de 27 d'abril, de l'estatut de la víctima de delictes. Consolida el marc jurídic per a les víctimes de delictes, establint drets processals i extraprocessals per minimitzar la victimització secundària, amb especial atenció a les víctimes en situacions de vulnerabilitat.

Llei orgànica 8/2015, de 22 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i a l'adolescència. Reconeix infants i adolescents com a víctimes directes de violència masclista i estableix l'obligació del poder judicial de tenir en compte les mesures civils que afecten els fills i filles de dones que pateixen violència.

Llei 26/2015, de 28 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i l'adolescència, que modifica l'anterior Llei orgànica 1/1996, de 15 de gener, de protecció jurídica del menor. Estipula el requisit de no haver rebut cap condemna pr delictes contra la llibertat i la indemnitat sexual per a poder treballar amb infants i adolescents.

Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència enfront de la violència (LOPIVI). Estableix mecanismes de prevenció davant les violències contra infants i adolescents, i estipula l'impuls de mesures de detecció i abordatge, i també la promoció de les habilitats infantils per reconèixer bons tractes i maltractaments.

ANNEXOS

Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació. La llei aborda de manera integral i transversal les diverses menes de discriminació, establint el dret a la igualtat i a la no discriminació pel que fa al naixement, la raça, el sexe, la religió o les opinions, i prohibint la discriminació basada en qualsevol altra circumstància personal o social. Aquesta norma imposa als poders públics l'obligació de fomentar les condicions i eliminar els obstacles necessaris perquè la igualtat esdevingui real i efectiva.

Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. Assegura la protecció del dret a la llibertat sexual i combat totes les formes de violències sexuals, substituint el concepte d'abús sexual per agressió sexual i assegurant l'accés a assistència jurídica i psicològica per a les víctimes, independentment de la seva decisió de denunciar.

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGBTI+. Estableix que és responsabilitat de les administracions públiques protegir les víctimes de violència LGBTI-fòbica i la creació dels plans LGBTI+ i els protocols d'actuació per casos de violència contra les persones LGBTI+ en l'àmbit laboral. A més a més, estipula un règim de sancions per infraccions lleus, greus i molt greus en casos de violències o discriminacions LGBTI-fòbiques.

Estratègia estatal per combatre les violències masclistes 2022-2025. Proposa un full de ruta amb quatre eixos, 21 línies estratègiques i 266 mesures per eliminar totes les formes de violència masclista, sensibilitzar la societat, atendre les víctimes i garantir-ne la reparació.

Àmbit autonòmic

La Llei orgànica 6/2006, del 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, reconeix la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere a la Generalitat de Catalunya. A més a més, s'han promulgat les normatives següents:

Estatut d'autonomia de Catalunya, 19 de juliol de 2006. L'article 15 garanteix el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia. L'article 19 reforça específicament el dret de les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat, assegurant una vida digna, segura i autònoma, lliure d'explotació, maltractaments i qualsevol mena de discriminació. A més a més, l'article 40.8 especifica que és obligació dels poders públics promoure la igualtat per a totes les persones, amb independència (entre altres factors) del sexe i la seva orientació sexual, i també com han de promoure l'erradicació de l'homofòbia i qualsevol altra expressió que atempti contra la dignitat de les persones.

Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Aquesta llei estableix el marc de prevenció i abordatge de les violències masclistes a Catalunya, orientat a l'erradicació de les estructures socials i culturals que les perpetuen. Reconeix les dones com a subjectes de dret i obliga els poders públics a condemnar la violència masclista i implementar polítiques per combatre-la. Defineix i regula la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, un model d'intervenció basat en el treball en xarxa i l'atenció integral, i especifica que no cal denunciar per accedir als drets reconeguts.

Llei 14/2010, de 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència. A l'article 8 de la llei es determina que tot infant o adolescent ha de rebre protecció davant qualsevol forma de maltractament, inclòs l'abús sexual.

ANNEXOS

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. La normativa, pionera pel seu caràcter integral, obliga els ens públics a promoure i implementar mesures efectives contra la discriminació de les persones LGBTI+. A més a més, especifica mesures concretes que han de ser aplicades a àmbits diversos, des de l'escola, al lleure, l'esport o els mitjans de comunicació, entre altres. Addicionalment, aquesta llei també reconeix diferents infraccions i sancions davant agressions lleus, greus o molt greus.

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta normativa aborda les desigualtats estructurals per raó de gènere i estableix la igualtat efectiva com un principi rector de l'acció pública. Promou una transformació institucional, la reducció de desigualtats en tots els àmbits competencials autonòmics i l'eliminació dels estereotips i rols de gènere tradicionals que perpetuen el patriarcat.

Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Aquesta actualització reforça la protecció dels drets de totes les dones, incloent-hi nenes i adolescents, i introdueix conceptes com la diligència deguda i la interseccionalitat. A més, amplia les formes i àmbits en què es manifesta la violència masclista, adaptant la llei als nous reptes socials.

Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació. La jurisprudència assegura el dret d'igualtat de tracte i no-discriminació de la ciutadania i estipula els principis d'actuació que han de regir les formes de discriminació.

XXI Marc conceptual

Objectius del protocol-guia

Promoure la sensibilització envers les violències masclistes i LGBTI-fòbiques

- Informar, formar i sensibilitzar en matèria de violències masclistes i LGBTI-fòbiques per a les activitats de les arts escèniques i música en viu com són alts càrrecs, personal tècnic, artístic, logístic, autònom i voluntari, serveis externalitzats i audiència.
- Vetllar per un entorn laboral en què les persones respectin la integritat, dignitat i diversitat, característiques i particularitats de qualsevol altra, amb les mateixes oportunitats.

Prevenir possibles casos de violència masclista o LGBTI-fòbica

- Establir les mesures preventives necessàries, adaptades per sector professional quan sigui necessari, per evitar que es produeixin situacions de violències masclistes i LGBTI-fòbiques a les activitats de les arts escèniques i música en viu.

Determinar el procediment d'actuació en cas de detectar un cas de violència masclista o LGBTI-fòbica

- Disposar d'un procediment d'intervenció i acompanyament clar per atendre i resoldre de forma coordinada els casos de violència masclista i LGBTI-fòbica a les arts escèniques i la música en viu amb la màxima celeritat i terminis adequats a les necessitats de les persones afectades.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat.

Facilitar a les organitzacions els materials i recursos per aplicar les accions de prevenció i reparació integral.

Què són les violències masclistes?

Les violències contra les dones i el col·lectiu de persones LGBTI+ són un fenomen estructural. Com a tal, ha estat estudiat àmpliament en els darrers anys, i hi ha hagut diferents conceptes per referir-se'n. A Catalunya, la [Llei 5/2008](#), de 14 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, va ser la primera llei a tot l'Estat espanyol que va reconèixer aquest terme. La [Llei 17/2020](#), de modificació de la Llei 5/2008, modifica la definició original de violència masclista i la recull 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 (Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, DOGC 8303, article 2).

En els darrers catorze anys, el terme «**violències masclistes**» s'ha consolidat com la denominació preferida en l'àmbit dels serveis, recursos i marcs jurídics i normatius. Aquesta terminologia, recollida tant al **Protocol marc de la Generalitat (2022)** com al **Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes (2023)**, posa èmfasi en la diversitat de formes que adopten aquestes violències i les seves implicacions específiques. Per aquest motiu, aquest protocol utilitzarà, sempre que sigui possible, el terme en plural, per reflectir la complexitat i multidimensionalitat d'aquest fenomen.

ANNEXOS

Quins àmbits estan reconeguts en aquest protocol?

L'article 5 de la [Llei 5/2008](#) especifica quins són els àmbits en què poden succeir les violències masclistes. La [Llei 17/2020](#) va modificar lleugerament la normativa inicial, i actualment se'n recullen els següents: àmbit de la parella, àmbit familiar, àmbit laboral, àmbit social o comunitari, àmbit digital, àmbit institucional, àmbit de la vida política i l'esfera pública de les dones i àmbit educatiu. Específicament, aquest protocol recull l'àmbit laboral, el social o comunitari, institucional i el digital.

Àmbit comunitari

La violència en l'àmbit comunitari o social és aquella que succeeix en espais on habita la comunitat o en un context social. Respecte a les tipologies de violència reconegudes en aquest àmbit, a les arts escèniques i la música en viu habitualment poden succeir:

Exemples de violència en l'àmbit comunitari:

Agressions sexuals o per raó de gènere (per exemple, tocar sexualment una companya d'una entitat sense el seu consentiment o fer bromes sexistes, encara que no hi hagi cap relació laboral).

Assetjament sexual (per exemple, comentar de forma reiterada les preferències sexuals durant un assaig, sense que el comentari estigui justificat o sense que la persona afectada ho accepti).

Vexacions, tractes degradants, amenaces i coaccions en l'espai públic (per exemple, amenaçar de no tornar a participar en una representació si no s'accepta una trobada fora de l'entitat).

Represàlies pels discursos i expressions individuals i col·lectius de les dones que reclamen el respecte per llurs drets (per exemple, insultar les membres de l'equip de referència).

Àmbit laboral

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

Assetjament sexual

- Comentaris, indirectes o bromes sexuals obscenes.
- Xantatge sexual.
- Comentar preferències sexuals o intimitats en converses estrictament laborals.
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat.
- Agressió sexual.

Assetjament per raó de sexe

- Bromes sexistes.
- Negar-se a acceptar ordres o instruccions procedents de dones que són superiors jeràrquiques.
- Assignar tasques basant-se en prejudicis sexistes.
- Menystenir o desacreditar professionalment la feina de les dones.

Discriminació per embaràs o maternitat

- Fer bromes o comentaris insultants sobre l'embaràs o els malestars que en deriven.
- Assignar a la dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional després de quedar-se embarassada.
- No renovar el contracte o, directament, no contractar una dona per estar embarassada o voler estar-ho.

ANNEXOS

Àmbit institucional

La Llei 17/2020 reconeix que les accions i omissions de les autoritats, del personal públic i dels agents de qualsevol organisme o institució pública que tinguin per finalitat retardar, obstaculitzar o impedir l'accés a les polítiques públiques i a l'exercici dels drets de les víctimes de violència masclista són formes de violència masclista. Per tant, si una entitat actua amb manca de diligència deguda en l'abordatge de la violència masclista, promou que les víctimes no tinguin accés als recursos pertinents o endarrereix la gestió dels processos interns, constitueix una manifestació de violència institucional.

Aquesta violència pot provenir d'un sol acte o pràctica greu, de la reiteració d'actes o pràctiques de menor abast que generen un efecte acumulat, de l'omissió d'actuar quan es conegui l'existència d'un perill real o imminent, i de les pràctiques o omissions revictimitzadores.

Exemples de violència institucional

- No disposar de persona o equip de referència.
- Conèixer l'existència de violències masclistes o LGBTI-fòbiques a l'entitat i optar per no iniciar cap procés d'investigació intern.
- No aplicar el circuit que determina el protocol intern.
- Demandar a la persona afectada que expliqui reiteradament la seva història o qüestionar-la en el procés d'acompanyament.

Àmbit digital

La Llei 17/2020 va introduir per primera vegada el terme «violència digital» i, a més, va incorporar l'àmbit digital com a espai reconegut on es podien succeir casos de violència masclista.

Alguns exemples de violència laboral o comunitària en l'àmbit digital són:

Exemples de violències digitals

- Vigilar les xarxes socials d'una companya de la companyia o la producció per saber on és i on la podem trobar.
- Difondre rumors sobre la seva sexualitat per xarxes socials o de missatgeria mòbil.
- Publicar imatges íntimes de companyes de l'entitat a xarxes socials.
- Insultar o amenaçar membres de l'entitat per xarxes socials, de forma anònima o no.
- Suplantar la identitat en xarxes socials.
- Insistir reiteradament per mitjans digitals per aconseguir que un/a membre de l'entitat o la plantilla tingui una cita amb un altre membre de la companyia.

ANNEXOS

Quines violències masclistes es reconeixen al protocol-guia?

L'article 3 de la [Llei 17/2020](#) recull les formes de violència següents:

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

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

Violència obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius: consisteix a impedir o dificultar l'accés a una informació veraç, necessària per a la presa de decisions autònomes i informades. Pot afectar els diferents àmbits de la salut física i mental, incloent-hi la salut sexual i reproductiva, i pot impedir o dificultar a les dones prendre decisions sobre les pràctiques i preferències sexuals, i sobre llur reproducció i

les condicions en què es duu a terme, d'acord amb els supòsits inclosos en la legislació sectorial aplicable. Inclou l'esterilització forçada, l'embaràs forçat, l'impediment d'avortament en els supòsits legalment establerts i la dificultat per accedir als mètodes contraceptius, als mètodes de prevenció d'infeccions de transmissió sexual i del VIH, i als mètodes de reproducció assistida, i també les pràctiques ginecològiques i obstètriques que no respectin les decisions, el cos, la salut i els processos emocionals de les dones.

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 fills o filles, en l'impagament reiterat i injustificat de pensions alimentàries estipulades en cas de separació o divorci, en el fet d'obstaculitzar la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella i en l'apropiació il·legítima de béns de la dona.

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

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

ANNEXOS

És important tenir en compte que la [Llei 17/2020...](#)

Entén «dona» com a concepte ampli i recull també nenes, adolescents i dones trans.

Considera forma de violència masclista tant els casos perpetrats de forma reiterada en el temps com aquelles formes puntuals o esporàdiques.

Reconeix com a violència masclista tota amenaça o forma de violència masclista física i psicològica que atemptin contra l'entorn de les dones, especialment però no exclusivament criatures o altres familiars.

Què és la violència LGBTI-fòbica?

La violència LGBTI-fòbica és tot rebuig, perjudici, menyspreu o discriminació cap a persones que s'identifiquen a elles mateixes o són identificades com a membres del col·lectiu LGBTI+; és a dir, que són agredides a causa de la seva orientació sexual, expressió de gènere, identitat de gènere o desenvolupament sexual.

Quines formes de violència LGBTI-fòbica estan reconegudes?

La [Llei 11/2014](#) reconeix les formes de violència LGBTI-fòbica següents:

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

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

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

Discriminació per error: situació en què una persona o un grup de persones són objecte de

discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a conseqüència d'una apreciació errònia.

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

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

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

- Penjar cartells amb missatges ofensius a la zona d'assaig.

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 mena, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa.

Victimització secundària: maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia a conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions d'altres agents implicats.

ANNEXOS

Exemples de violències LGBTI-fòbiques:

Discriminació directa: una membre de la companyia és exclosa dels assajos per ser lesbiana.

Discriminació indirecta: inexistència de lavabos adaptats per a persones trans.

Discriminació per associació: el protagonista, heterosexual, d'una obra sobre l'LGBTI-fòbia és agredit després de la funció amb insults homòfobs.

Discriminació per error: un noi rep insults durant una actuació de teatre perquè s'assumeix que és gai.

Discriminació múltiple: una cantant argentina que exposa durant un concert que la seva parella, una altra dona, és present, és agredida per ser dona, lesbiana i migrada.

Ordre de discriminar: el responsable d'una funció demana a la cap de vestuari que no deixi que un actor es vesteixi amb faldilla a la roda de premsa.

Assetjament: penjar cartells amb missatges ofensius a la zona d'assaig.

Represàlia discriminatòria: una noia que ha denunciat els comentaris trànsfobs que ha patit el seu company és expulsada de la companyia.

Victimització secundària: una tècnica de so explica al responsable tècnic que ha patit assetjament a raó de la seva identitat de gènere per part d'un altre company. El responsable no la creu i li demana que no exageri.