



PROTOCOL GUIA

**PER LA PREVENCIÓ I ABORDATGE
DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES
I LGTBI-FÒBIQUES EN EL SECTOR
AUDIOVISUAL**



Acadèmia del
Cinema Català



Generalitat
de Catalunya

Per la igualtat,
sempre endavant





Generalitat de Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes
Direcció General per a l'Erradicació de les Violències Masclistes
i Acadèmia del Cinema Català

Elaboració i redacció

Carla Vall, Neus Pérez i Laia Aubia

Disseny i maquetació

COCU

Coordinació metodològica i revisió

Patricia Gonzalez Prado

Il·lustració

Maria Romero García

Revisió

Alba García Sánchez i Rubén Sanchez Ruiz

Amb la col·laboració de

La Comissió participativa, formada per:

AADPC Associació d'Actors i Directors
professionals de Catalunya

AEC Associació espanyola de directores
i directors de fotografia

AMMAC Associació de Muntadores i Muntadors
Audiovisuais de Catalunya

APDICE Asociación Profesional de Dirección
de Casting de España

Barcelona Film Commission

Betevé

CAC Consell de l'Audiovisual de Catalunya

Catalunya Film Comission

CCMA Corporació Catalana de Mitjans
Audiovisuais

Clúster Audiovisual de Catalunya

CPAC Col·legi Professional de l'Audiovisual
de Catalunya

Dones Visuals

Fundació AISGE Artistas Intérpretes
Sociedad de Gestión

GAC Guionistes associats de Catalunya

PAC Productors Audiovisuais de Catalunya

PROA Productors Audiovisuais Federats

SGAE Sociedad General de Autores y Editores

Grup Motor, format per:

Aina Troncoso

Alicia Reyero

Anna Petrus

Beatriz Becerra

Carla Sospedra

Carla Vall

Ester Bartomeu

Laura Rubirola

Lola Clavo

Maria Molins

Mariona Ribas

Montserrat Alcoverro

Sònia Guimerà

Yolanda Olmos

Barcelona, maig 2024

En els darrers anys, hem viscut un moviment global de denúncia contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques, especialment contra les violències sexuals, impulsat pel moviment #MeToo als Estats Units. Aquest moviment, que sorgeix precisament en la indústria del cinema, ha tingut una gran ressonància a Catalunya, també en el sector de les arts escèniques i del món audiovisual, amb múltiples denúncies públiques, tant individuals com col·lectives, per assetjament sexual i abús de poder patides per dones, infants, adolescents i persones LGBTI.

Gràcies a la seva valentia, s'ha fet evident la necessitat d'actuar amb fermesa per erradicar aquestes violències en un sector que, atesa la seva capacitat de ser agent de transformació social, ha de ser exemplar en una lluita que interpel·la a tothom. S'ha acabat la normalització d'aquestes violències i abusos de poder. S'ha acabat la seva invisibilització. S'ha acabat el silenci i el qüestionament del testimoni de les persones afectades.

Les conductes denunciades no són només inacceptables, sinó que representen una greu vulneració dels drets humans. Afecten directament la dignitat, la llibertat i la integritat de les persones, limiten les seves oportunitats professionals i personals, i perpetuen una estructura de poder desigual i injusta. És imperatiu que, a més de condemnar aquestes violències, implementem mesures efectives per prevenir-les i reparar els danys causats. És l'hora d'aixecar totes les catifes. És l'hora d'actuar amb la màxima diligència per garantir una resposta eficaç i no revictimitzadora quan es produeixi un cas. És l'hora d'adoptar mesures de prevenció que provoquin un canvi estructural en el sector, perquè aquestes situacions no es tornin a produir mai més. És l'hora de garantir que en els espais de formació, d'assaig o de rodatge es garanteixen tots els drets.

Per acompanyar les persones que hagin patit o estiguin patint una situació de violència d'aquest tipus, amb el suport del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya, juntament amb el de l'Àrea de Cultura, Educació, Esports i Cicles de Vida de l'Ajuntament de Barcelona i l'Àrea de Feminismes i Igualtat de la Diputació de Barcelona, l'Acadèmia del Cinema Català ha creat de manera pionera un servei especialitzat que presta assessorament jurídic i psicològic en situacions

de violències masclistes i LGTBI-fòbiques. Un servei que coordina les seves intervencions amb la xarxa pública d'abordatge de les violències masclistes a Catalunya. Generalitat i Acadèmia també estem treballant juntes per reconèixer i acreditar una figura de coordinació d'intimitat que assessori en els assajos i rodatges de les escenes íntimes, amb l'objectiu de garantir que es respecten els límits establerts i que tothom tingui clar quines línies no es poden traspasar.

Ara fem un pas més endavant. Amb el protocol guia que teniu a les mans, presentem una eina essencial per a la prevenció i la reparació de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques en el sector audiovisual. Volem que sigui un document referent, amb estàndards clars i rigorosos en les mesures de prevenció i reparació d'aquestes violències, i que ofereixi d'aquesta manera una guia pràctica per a totes les empreses i el conjunt de professionals del sector al nostre país. Fem una crida a l'adopció d'aquest protocol i a comprometre's fermament amb la seva aplicació. La transformació del sector en un espai segur, respectuós i igualitari és una tasca col·lectiva que requereix la implicació de totes i tots.

Tània Verge Mestre

Consellera d'Igualtat i Feminismes
de la Generalitat de Catalunya

Judith Colell i Pallarès

Presidenta de l'Acadèmia del Cinema Català

ÍNDEX

0

INTRODUCCIÓ 9

1

DRETS EN EL PROCÉS 13

1.1. Àmbit d'aplicació objectiu i subjectiu 14

1.2. Definicions 15

2

MAPA CONCEPTUAL 21

3

MESURES DE PREVENCIÓ 25

3.1. Prevenció estructural 26

3.2. Prevenció de casos concrets 28

3.2.1. Abans del rodatge 29

i. Guió 29

ii. Càsting 30

iii. Preproducció 31

3.2.2. Durant el rodatge 32

i. Generals 33

ii. Escenes íntimes 34

iii. Rodatge amb infants o adolescents 35

iv. Departaments tècnics i artístics 36

3.2.3. Després del rodatge 37

i. Muntatge i postproducció 37

ii. En l'àmbit d'oci: festes de final de rodatge, d'estrena o de participació en festivals o gales 38

3.3. Prevenció en vista de possibles casos 39

4

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ *en vista de possibles casos de violències masclistes i LGTBI-fòbiques 41*

4.1. Detecció 42

- i. Qui pot interposar la comunicació, sol·licitar l'activació de la comissió d'abordatge o denunciar? 43
- ii. Presentar la comunicació, sol·licitar l'activació de la comunicació o denunciar 44

4.2. Abordatge 45

4.3. Mesures d'aplicació 47

- 4.3.1. Mesures cautelars 47
- 4.3.2. Mesures reparadores 49
- 4.3.3. Mesures disciplinàries 51

5

SEGUIMENT I AVALUACIÓ 53

6

RECURSOS 55

- 6.1. Pautes de comportament per a la prevenció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques 56
- 6.2. Recomanacions específiques per a les comunicacions amb els mitjans 59
- 6.3. Model per presentar una comunicació o sol·licitar l'activació del procediment al Servei d'Atenció 60

7

ANNEXOS 63

7.1. Marc jurídic 64

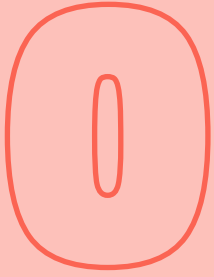
7.1.1. Objectius 64

- i. Prevenció 65
- ii. Reparació integral 66

7.2. Marc legal 67

7.3. Principis i garanties 70





INTRODUCCIÓ

Els últims 10 anys han marcat un abans i un després en la resposta social a les violències masclistes i, especialment, a les violències sexuals.

Les dones que han patit o que es troben en situació de violència masclista han començat a trencar el silenci social imposat pels agressors. Han deixat de patir les conseqüències de les violències en soledat, o com un tema privat, per convertir-les en un debat social i posar el focus en els responsables.

La societat ha decidit posar fre a les conductes que vulneren els drets fonamentals de dones, infants, adolescents i persones LGBTI+ i, per això mateix, hi ha hagut clams massius que van des del #MeToo a escala internacional fins al #Cuéntalo, el #YoSíTeCreo o el #SeAcabó a l'Estat espanyol.

La violació grupal de Pamplona, perpetrada per cinc homes contra una dona jove de 18 anys, va suposar un punt d'inflexió, sobretot per a les generacions més joves, que van inundar els carrers de moltes ciutats per denunciar que allò no era abús sinó violació.

Aquest fet va motivar que moltes dones expliquessin a les xarxes socials, fins i tot per primer cop a la seva vida, les violències sexuals que havien patit. En l'àmbit concret de les arts escèniques i del cinema s'identifica un punt d'inflexió amb l'eclosió pública del cas de l'Aula de Teatre de Lleida, que se suma a altres casos com els succeïts al Teatre Lliure i a l'Institut del Teatre.

Els canvis normatius dels darrers anys també han implicat grans avenços per garantir el dret a viure sense violència masclista, s'han actualitzat les diverses formes i àmbits que pren la violència i s'han establert eines i instruments que ens permeten implementar el marc legislatiu català des de la diligència deguda. D'aquesta manera, s'ha fixat un model d'intervenció en què la prevenció i la reparació es posen al mateix nivell per tal d'erradicar les violències masclistes.

Fruit del treball conjunt entre l'Acadèmia del Cinema Català i el Departament d'Igualtat i Feminismes es presenta un protocol guia per al sector audiovisual que segueix els estàndards definits pel [*Protocol marc per a una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes*](#).

Més enllà dels casos concrets, el que és important és la detecció de les necessitats específiques del sector i dotar-se d'eines específiques per a l'atenció i l'abordatge d'aquests casos.

Davant d'aquestes situacions flagrants, tant la majoria de dones com les persones més joves de la professió han fet una reflexió sobre la necessitat de canviar la cultura de la tolerància cap els abusos de poder i les violències masclistes. Rebutgen la fallàcia de les línies difuses i exigeixen espais laborals segurs i lliures de violències masclistes.

La importància de la creació d'un protocol guia per a la prevenció i l'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques en el sector audiovisual és la de proporcionar una resposta eficaç per aturar immediatament les violències masclistes que s'estiguin vivint, garantir la reparació integral a les persones afectades i comptar amb un model d'actuació i d'abordatge amb garanties de no repetició.

L'adhesió a aquest protocol per part de les empreses productores catalanes simplifica els procediments per activar la investigació i també implica un compromís de transparència que garanteixi la monitorització de l'aplicació de les mesures preventives establertes.

La clau per a l'erradicació de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques en el sector audiovisual rau en la prevenció i la detecció precoç. Per aquest motiu, és fonamental que el present protocol vagi acompanyat de formacions obligatòries dissenyades específicament per al sector audiovisual que habilitin els i les caps de departament d'una producció per a la detecció i per a l'abordatge dels casos, així com un conjunt d'activitats de sensibilització a l'inici de les produccions dirigides a totes les persones que formin part del projecte.

El protocol també vol posar èmfasi en els mecanismes per garantir que les mesures preventives i cautelars aplicades als casos concrets, de manera que siguin mesures efectives i no revictimitzadores.

Alhora, la comissió específica encarregada de l'abordatge dels casos, ja sigui formada per persones de dintre o de fora de l'empresa, han de comptar, de manera garantida, amb l'especialització acreditada en l'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques, la perspectiva dels drets humans i la perspectiva de gènere interseccional. Per les característiques pròpies del sector i per tal de preservar les garanties d'imparcialitat dels processos, es recomana l'externalització d'aquesta comissió.

En qualsevol dels casos, el Servei d'Atenció i Prevenció dels Abusos al Sector Audiovisual i de les Arts Escèniques gestionat per l'Acadèmia del Cinema Català, extern i format per professionals expertes en l'abordatge de les violències masclistes i amb perspectiva de gènere, interseccional i de drets, confidencial i gratuït, es posa a disposició de totes les productores i professionals per a l'acompanyament, el suport psicològic i l'assessorament jurídic necessari per prendre la decisió d'iniciar qualsevol procediment.

La voluntat d'aquest protocol guia és, doncs, que sigui una eina útil i suficientment flexible per anar incorporant actualitzacions o altres eines que es puguin anar treballant amb el sector.



1

DRETS *en el procés*

Les persones que intervenen en el procediment (persona denunciant i persona denunciada) tenen els drets següents:

- Dret a rebre informació relativa a l'estat del procés.
- Dret a estar acompanyada per alguna persona de confiança, així com a tenir assistència lletrada al llarg de tot el procés. També té dret a l'assistència d'un intèrpret, en cas que sigui necessari.
- Dret a rebre un tracte just.
- Dret a ser citada i escoltada.
- Dret a rebre notificacions de les mesures cautelars que es puguin haver adoptat.
- Dret a rebre una còpia completa de tota la documentació relativa al procediment i també de la resolució.

1.1.

ÀMBIT D'APLICACIÓ OBJECTIU I SUBJECTIU

Tota empresa, entitat o organització que desenvolupi projectes o activitats laborals, culturals, artístiques o educatives relatives o relacionades amb el sector audiovisual i de les arts escèniques es pot acollir a aquest protocol i vincular-s'hi de manera expressa.

Tota persona treballadora (incloent-hi personal contractat a temps complet o a temps parcial, autònoms, subcontractistes i les seves plantilles, i treballadors i treballadores d'agències) o en règim de pràctiques, així com totes les persones que tinguin contacte amb funcions assimilables a les professionals, es troba subjecta a aquest conveni, sempre que l'empresa, entitat o organització de la qual formi part s'hi hagi vinculat de manera expressa.

1.2.

DEFINICIONS

Les violències masclistes i LGBTI-fòbiques parteixen d'un abús de poder real o percebut al qual s'afegeix un component de gènere, com també altres components (racials, de classe o de diversitat funcional) que poden multiplicar el tipus de violència (física, psicològica, de caràcter sexual, digital) patida.

La **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, estableix que aquestes violències són vulneracions dels drets humans de les dones, infants i adolescents com a manifestació de la discriminació i desigualtat, no només des del punt de vista individual sinó també col·lectiu, per la reproducció d'aquestes violències de manera sistemàtica. La llei defineix les formes de violència següents (art. 4):

- **Violència física:** comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una persona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.
- **Violència psicològica:** tota conducta o omissió que produeix en una persona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.

→ **Violència sexual:** comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal 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 persona, amb independència del vincle que hi hagi entre la víctima i l'agressor o agressors.

→ **Violència digital:** consisteix en aquells 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 el dret de les persones. 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 persona agredida; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.

1.2. DEFINICIONS

Aquestes formes de violències masclistes poden produir-se en espais públics o privats, laborals o d'oci, per això la llei reconeix com a àmbits específics de violències contra les dones, infants i adolescents el familiar, el de parella, el laboral, el digital, el comunitari, l'institucional, l'educatiu i el de la vida política i esfera pública de les dones. Els diferents tipus de violència en l'àmbit laboral es troben recollits a l'[article 5](#) del *Protocol marc per una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes*:

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

A tall d'exemple, i sense excloure o limitar altres possibles comportaments, algunes de les conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual són:

- Fer comentaris, gestos, bromes sexuals obscenes o fer comentaris grollers sobre el cos d'una persona.
- Fer mirades lascives.
- L'acostament físic o el contacte corporal excessiu o innecessari. Qualsevol tocament, abraçades o petons, o contacte físic deliberat o no sol·licitat aprofitant situacions de proximitat física que es puguin donar en el rodatge d'escenes o càstings.
- Buscar quedar-se a soles amb una persona de manera injustificada o innecessària.
- Fer proposicions o pressionar per mantenir activitats sexuals.
- Fer observacions clandestines de persones en espais reservats o forçar a la nuesa innecessària en càstings o escenes.
- Insinuar millores laborals a canvi de la sol·licitud de favors sexuals (*assetjament quid pro quo*).
- Fer invitacions extralaborals no sol·licitades.
- Adreçar-se a algú amb maneres denigrants o obscenes.
- Amençar de penjar fotos o vídeos íntims, com també la utilització o exhibició d'imatges pornogràfiques.
- Enviar missatges o fotografies amb contingut sexual o de caràcter ofensiu, així com difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona a través de les xarxes socials o altres mitjans virtuals.

1.2. DEFINICIONS

→ **Assetjament per raó de sexe/gènere:**

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

Alguns exemples de conductes que poden ser constitutives d'assetjament per raó de sexe o gènere, sense excloure o limitar altres possibles comportaments, són:

- Cridar o fer comentaris denigrants sobre una persona o col·lectiu pel seu gènere o sexe.
- Proferir insults basats en el sexe/gènere d'una persona o tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Practicar humor sexista.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a una persona per qüestió del seu gènere o orientació sexual.
- Ignorar, ridiculitzar o menysprear les aportacions, coneixements, tasques, comentaris o accions de les persones per la pertinença al seu gènere.
- Assignar treballs molt superiors o inferiors a les competències o qualificacions d'una persona.
- Assignar tasques o responsabilitats en funció de criteris sexistes.
- Manipular la reputació professional o personal d'una persona a base de rumors, denigrant-la o ridiculitzant-la pel seu gènere o sexe.
- Burlar-se de l'aparença d'una persona, dels seus gestos o de la seva veu o posar malnoms pel seu gènere o sexe.

1.2. DEFINICIONS

→ **Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat o 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 intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (art. 4 de la Llei 11/2014).

A tall d'exemple, i sense intenció de limitar o ser excloent, algunes de les conductes que poden ser qualificades d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere poden ser:

- Fer comentaris despectius d'una persona per pertànyer al col·lectiu LGTBIQA+.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a una persona.
- Divulgar informació íntima o falsa d'una persona per la seva orientació o identitat sexual.
- Portar a terme actes o utilitzar expressions vexatòries que incitin a l'odi, la discriminació o la violència contra les persones d'aquest col·lectiu.
- Assignar un lloc de treball, tasques o responsabilitats basant-se en prejudicis LGTBI-fòbics.
- Negar-se a anomenar les persones trans pel seu nom sentit i amb els pronoms amb què s'identifiquen, així com qualsevol expressió que pugui tenir connotacions LGTBI-fòbiques.
- Assignar tasques o responsabilitats en funció de criteris sexistes pel fet de pertànyer al col·lectiu LGTBIQA+.
- Manipular la reputació professional o personal d'una persona a base de rumors, denigrant-la o ridiculitzant-la per la seva orientació sexual o identitat o expressió de gènere.
- Burlar-se de l'aparença d'una persona, dels seus gestos o de la seva veu o posar malnoms per la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

1.2. DEFINICIONS

Totes les formes d'assetjament es poden donar tant en una relació jeràrquica (assetjament vertical) com no (assetjament horitzontal), i es fonamenten en la relació de poder sexogenèriques, basant-se en l'edat, la classe o l'estatus social, entre d'altres, que té l'agressor sobre la víctima.

Seguint l'enfocament plantejat pel *Protocol marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes* aprovat pel Govern de la Generalitat, l'atenció i abordatge de les violències exposades anteriorment s'ha de dur a terme sota l'orientació de la perspectiva interseccional. Aquesta perspectiva també va ser incorporada a la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista amb la darrera modificació, mitjançant la Llei 17/2020.

L'advocada i acadèmica Kimberlé Crenshaw va definir el 1989 el terme *interseccionalitat* per referir-se al fenomen pel qual cada individu pateix situacions d'opressió i ostenta privilegis d'acord amb la seva pertinença a múltiples categories socials. Per tant, la interseccionalitat funciona com a eina d'anàlisi social que ens permet entendre com diversos eixos d'opressió, com poden ser el gènere, la classe social, l'edat, l'origen, la raça, l'orientació o la identitat sexual o la discapacitat, entre d'altres, s'entrecreuen i configuren formes concretes de discriminació i desigualtat. És important entendre que no parlem de la suma d'opressions que viu una persona pel fet de

ser dona, d'edat avançada i lesbiana o dona, jove i racialitzada, sinó de com aquests eixos d'opressió configuren una situació específica de desigualtat que s'encarna en la vivència individual de la persona. De la mateixa manera, l'enfocament interseccional també ens permet entendre que tota persona es troba simultàniament en posicions d'opressió i també de privilegi, atès el context social concret en què es troba.

Així doncs, les dones, com a grup social, no poden ser concebudes com un conjunt homogeni i, per tant, els modes en què es configuren les formes de violències i la resposta que hi hem de donar tampoc no ho han de ser. Per exemple, les dades ens diuen que les dones que pateixen alguna discapacitat física o intel·lectual tenen més risc de patir violències físiques i sexuals que les dones grans; que, en comparació amb els homes de la seva franja d'edat, tenen més dificultats per treballar en el sector audiovisual, o que les dones racialitzades estan més exposades a patir assetjament sexual per la sexualització que pateixen.



2 **MAPA** *conceptual*

PROTO

L'objectiu primer d'aquest protocol proactiva, és a dir, preveure sense de conductes violentes

EIXOS d'intervenció



PREVENCIÓ

Totes aquelles accions encaminades a erradicar els factors sistèmics que perpetuen els estereotips sexistes i les causes contextuais que sustenten les violències masclistes.

PREVENCIÓ ESTRUCTURAL

QUAN
Sempre.

OBJECTIU
Evitar o reduir la incidència de la violència masclista o LGTBI-fòbica en el sector posant el focus en aquells factors de risc que la naturalitzen, la normalitzen i, per tant, la perpetuen.

EN QUÈ CONSISTEIX
Accions adreçades a la conscienciació, sensibilització, formació i informació relativa al protocol, les violències i les seves causes.

PREVENCIÓ DE CASOS CONCRETS

QUAN
Quan és té coneixement de situacions específiques de violències masclistes.

OBJECTIU
Aturar violències o evitar-ne el creixement és un mecanisme de garantia de prevenció per a futures agressions.

EN QUÈ CONSISTEIX
Accions encaminades a l'acompanyament de la víctima i a garantir la no repetició i la reparació del dany.



MESURES CAUTELARS

Donen resposta a l'eix de prevenció i a l'eix de reparació que estableix el Protocol marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violència masclista i LGTBI-fòbiques.

OBJECTIU
Protecció de la integritat del dret que s'està exercint i la protecció de la víctima, per garantir-ne el benestar físic, mental i social, així com aturar o evitar l'agreujament de la situació.

EN QUÈ CONSISTEIX
Mesures encaminades a evitar el contacte o la relació de dependència entre la persona denunciant i la denunciada. En cap cas es pot obligar la víctima a un canvi de lloc o d'horari laboral.



REPARACIÓ INTEGRAL

Conjunt de mesures jurídiques, socials, laborals, sanitàries i similars que tenen per objectiu restablir drets reconeguts, restablir danyats, sense revictimització i la no repetició.

ENFOCADA A LA NO-REPETICIÓN

OBJECTIU
Que les institucions i responsables compleixin el deure deguda el seu deure.

EN QUÈ CONSISTEIX
Mesures que comprometen a les administracions públiques, les empreses vinculades, així com la víctima, per garantir que les violències no es tornin a reproduir.

ORIENTADA A LA RECUPERACIÓ

OBJECTIU
El restabliment del dret en els àmbits.

EN QUÈ CONSISTEIX
Accions enfocades a identificar i acompanyar les víctimes en la seva reparació. Les accions que s'adrecin a identificar i abordar la problemàtica de les víctimes i l'objectiu de vetllar per

COL

El guia és la prevenció
esperar la constatació
per actuar.

ABORDATGE

*Davant d'una violència masclista
o lgtbi-fòbica com a víctima o testimoni*

OPCIÓ **A**

Consulta la
**PERSONA DE
REFERÈNCIA**
del teu equip amb
formació específica*.

La persona de referència pot:

- Aplicar Mesures preventives immediates.
- Dirigir-se al Servei d'Atenció i Prevenció dels Abusos en el Sector Audiovisual i de les Arts Escèniques.



* Consulta l'agenda de formacions gratuïtes a www.academiadelcinema.cat

OPCIÓ **B**

Dirigeix-te al
**SERVEI
D'ATENCIÓ**

Servei d'Atenció i Prevenció
dels Abusos en el Sector Audiovisual
i de les Arts Escèniques

☎ Tel. 648 52 68 48
✉ abusos@academiadelcinema.cat

El Servei pot:

- Fer una feina d'acompanyament
 1. Recomanar mesures de prevenció (a l'empresa).
 2. Acompanyar i assessorar la persona que es troba en situació d'abús.
- Activar la Comissió d'Investigació en un màxim de 3 dies per:
 1. Investigar i emetre la resolució corresponent (30 dies).
 2. Elaborar un informe amb recomanacions per a l'empresa.
 3. Seguir i avaluar les recomanacions aplicades.



Ó

iques, econòmiques,
es, educatives
objecte garantir els
olint tots els àmbits
tzació i garantint-ne

LA
CIO

organismes
ixin amb la diligència

meten els poders
i institucions
a societat en conjunt,
olències perpetrades
luir.

LA
CIO

any causat en tots

ntervenir, orientar
mes amb l'objectiu prioritari
mplica adoptar instruments
ficar i fer visible la
violències masclistes amb
er un entorn lliure i segur.



3 **MESURES** *de prevenció*

La prevenció, com a objectiu general que orienta aquest protocol, funciona com a eina principal per a la construcció d'un espai segur i lliure de violències masclistes. Es divideix en prevenció estructural i prevenció de casos concrets, derivada de l'aparició i la gestió de possibles casos.

L'acompliment de la finalitat preventiva demana que les empreses del sector s'adhereixin a aquest protocol o que en desenvolupin un de propi, d'acord amb el *Protocol marc per a una intervenció amb diligència deguda* (Generalitat de Catalunya, 2022), el *Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes* (Generalitat de Catalunya, 2023) i les eines i els instruments de

política pública i legislació adients. L'adhesió a aquest protocol guia implica també la possibilitat d'adaptar-lo, seguint els estàndards mínims establerts, a cada realitat concreta.

Cada empresa o entitat l'ha de posar en coneixement de les seves treballadores i treballadors, així com informar sobre els canals del Servei d'Atenció, com fer un comunicat o com demanar l'activació d'un procediment.

La prevenció proactiva implica no haver d'esperar a la constatació de conductes violentes per actuar. La garantia de respecte de drets que proposa aquest instrument implica que els indicis, les primeres conductes o comportaments ja hi tenen cabuda i els hem de prevenir, aturar i resoldre, sense esperar una escalada de la situació.

3.1.

PREVENCIÓ ESTRUCTURAL

La prevenció estructural estableix mesures transversals a tot l'equip, que van adreçades a promoure la conscienciació, la sensibilització, la formació i la informació relativa al protocol, les violències i les seves causes. Les mesures s'han de dissenyar amb perspectiva de gènere, de drets i interseccional. La identificació dels estereotips i prejudicis sexistes permet identificar els factors que justifiquen i contribueixen a la reproducció de violències, així com millorar-ne la detecció de casos. Queden incloses en les prevencions estructurals totes les polítiques d'igualtat i també els plans i mesures d'igualtat aplicats a les empreses. Les mesures mínimes enfocades a la prevenció estructural que s'ha de garantir són les següents.

- Fer ús del llenguatge inclusiu amb les persones treballadores.
- Fomentar i practicar el bon tracte entre l'equip, cuidant el tracte verbal i no verbal.
- Reconèixer el treball de totes les persones i fomentar l'aprenentatge respectuós.
- Garantir la sensibilització en la prevenció de violències masclistes o per raó de gènere ([vegeu el punt 6.1.](#)). La sensibilització (que pot anar des de xerrades informatives o de sensibilització fins a formacions) s'ha de fer a tot l'equip, amb independència de la seva data d'incorporació al projecte. Consulteu els estàndards de les accions de sensibilització a l'apartat 5.2.11. Campanyes de sensibilització i edició de materials, del [Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes](#).
- Dur a terme formacions específiques, especialitzades i avaluables en el seu impacte, en matèria de detecció i abordatge a totes les persones que siguin caps d'equip.
- En el moment de la contractació, cal lliurar a tot l'equip (incloent-hi proveïdors, agències de representació i figuració) un document amb indicacions sobre mesures de prevenció, així com pautes de comportament i eines en cas de trobar-se en una situació de violència masclista o LGTBI-fòbica ([vegeu el punt 6.1.](#)).
- Cada persona treballadora que participi en un projecte amb infants i adolescents ha de presentar un certificat oficial de delictes de naturalesa sexual abans de la contractació. És responsabilitat de la productora exigir-lo i de les persones treballadores presentar-lo (Llei orgànica 1/1996, de protecció jurídica del menor, modificada per la Llei 26/2015). Es pot obtenir mitjançant [l'enllaç següent](#).
- Abans de la contractació s'han d'establir clarament els horaris laborals, les tasques, els salaris i les responsabilitats. Tenint en compte que a vegades els rodatges s'allarguen per inconvenients no previstos, s'han de preveure i negociar mesures de compensació.
- En els moments de rodatge són habituals les jornades llargues. En aquests casos cal fer reunions periòdiques dels i les caps de departament per ajustar els horaris quan s'escaigui, i propiciar espais de comunicació i revisió d'aquests.
- En els casos en què hi hagi pernoctacions, cal recordar per escrit a totes les persones membres de l'equip les pautes de comportament ([vegeu el punt 6.1.](#)).

3.2.

PREVENCIÓ DE CASOS CONCRETS

Cada departament dins d'un projecte audiovisual té les seves particularitats. Per aquest motiu, el protocol guia proposa algunes mesures preventives de casos concrets per als departaments més sensibles.

En termes generals, la indústria cinematogràfica es caracteritza per la temporalitat dels seus projectes i la itinerància de les persones professionals d'una producció a una altra. Sovint poden donar-se jornades llargues de rodatge amb nocturnitat o desplaçaments amb pernoctació fora del lloc habitual de residència.

Aquesta intermitència laboral i característiques específiques del sector són un factor de risc per amagar i silenciar episodis de violència masclista o LGTBI-fòbica, per raó de gènere i qualsevol altre tipus d'abús.

Producció i direcció són els dos departaments de màxim lideratge durant un rodatge i, per tant, els que tenen la màxima responsabilitat interdepartamental. En tot cas, l'empresa productora és la responsable de prendre-hi mesures preventives específiques.

3.2.1.

ABANS DEL RODATGE

i.

GUIÓ

El guió és l'estructura inicial d'un projecte, i sobre aquest fonament se sustenta tot el projecte audiovisual. Amb aquest punt de partida és important que el guió proporcioni el màxim de detalls possible per tal de garantir la màxima fidelitat a la idea originària.

→ **L'ús dels estereotips de forma conscient**

pot ser una eina de treball dins d'un projecte audiovisual, però altres vegades forma part de prejudicis normalitzats que cal treballar per erradicar la discriminació. Es recomana deixar-se assessorar per especialistes en gènere i diversitat.

→ **En el cas de plantejar escenes íntimes,**

es recomana la màxima concreció possible. És important determinar què es vol mostrar i a través de quines accions, sense generalitzar. Les coordinadores d'intimitat poden fer un assessorament en aquest sentit.

CÀSTING

El càsting és un procés delicat dins un projecte, amb unes estructures de poder marcades i un component de vulnerabilitat i dependència. Per aquest motiu, la prevenció de les violències masclistes requereix garantir que:

- Els càstings han de fer-se en un **entorn professional i en horari laboral**, mai en una habitació d'hotel o un habitatge particular.
- Hi hagi la presència d'un mínim de **dues persones de gèneres diferents** conduint el càsting.
- **S'informi els i les intèrprets convocats** de l'*acting* de què se'ls requerirà, mitjançant una separata de guió. En cas que es demani una improvisació, s'ha d'adjuntar una descripció de l'escena.
- La productora ha de comunicar a l'equip de càsting **si l'escena inclou violència, contacte físic o la participació de més d'un intèrpret**. En cas afirmatiu, l'equip de càsting ho ha de fer constar específicament a la convocatòria de la prova i comunicar-ho activament a l'agència de representació, adjuntant una separata de guió o una descripció de l'escena.
- **S'eviti seleccionar cap escena de sexe**, nuesa o que impliqui petons per tal de ser interpretada en un càsting.
- En el supòsit excepcional que el càsting inclogui escenes que suposin sexe, nuesa, petons, etc.:
 - La productora i l'equip de càsting han de garantir un **entorn segur** per als i les intèrprets basat en el consentiment i la comunicació, sempre parant atenció a les dinàmiques de poder presents en un càsting i en el diàleg previ a la gravació de les escenes, així com al respecte i el bon tracte.
 - **No es pot demanar un nu complet** en un càsting, sinó biquini o bòxer.
- **Hi ha d'haver una figura de coordinació d'intimitat** si l'escena requereix simulació de sexe o, per a la resta de situacions íntimes, una persona neutra/observadora a l'espai on es faci el càsting. L'intèrpret pot portar una persona acompanyant.
- **Sempre que el càsting convoqui infants o adolescents**, han de venir acompanyats del seu tutor o tutora legal i hi ha d'haver una persona professional dins de la mateixa agència de càsting que vetlli pels seus drets.

ii. CÀSTING

- **Les imatges gravades durant el càsting** són confidencials, de manera que no se'n pot fer ús per a una altra cosa que no sigui el seu objectiu inicial, fet que s'empara en la Llei de protecció de dades (**Reglament general de protecció de dades 2016/679 i Llei orgànica 3/2018**, del 5 de desembre, **de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals**).

iii.

PREPRODUCCIÓ

Aquest moment previ al rodatge és molt important per fer aflorar els dubtes i reconfirmar els pactes acordats per contracte, per tal d'evitar en un grau superior els imprevistos que hi puguin sorgir.

- **Els assajos dirigits** s'han de fer en un entorn professional i en horari laboral, mai en una habitació d'hotel o un habitatge particular.
- **Els assajos dirigits d'escenes íntimes** requereixen la presència d'una persona coordinadora d'intimitat.
- **Les escenes de simulació de sexe** s'han d'assajar per treballar tant la complicitat com la intimitat i el respecte de límits de les persones intèrprets. Cal detallar-ne la coreografia, els angles de visió, els plànols que es rodaran i tots els detalls que impliquin la preparació de l'escena de forma segura i creativa.
- **En els casos en què hi hagi escenes d'intimitat**, cal fer una lectura de guió prèvia al rodatge amb totes les persones caps de departament, incloent-hi: direcció, guió, producció, fotografia, so, vestuari, perruqueria i maquillatge, interpretació, direcció d'art, muntatge i també coordinació d'intimitat i efectes especials.

3.2.2.

DURANT EL RODATGE

Durant el rodatge tots els departaments conviuen en un mateix espai. És un dels moments de màxima tensió, on allò que s'ha estat gestant durant molt de temps s'ha de portar a terme sense gaire marge d'error. La correcta gestió de l'estrès, junt amb el bon enteniment del que comporta un sistema jeràrquic eficient, són cabdals per no abusar del poder i no comportar-se violentament amb la resta de l'equip.

La intensitat de les jornades augmenta quan es comparteixen espais de convivència més enllà de l'espai laboral, la qual cosa afavoreix el naixement de vincles afectius en què els límits de les dinàmiques laborals es veuen compromesos.

So i fotografia/il·luminació continuen sent dos departaments altament masculinitzats, i direcció de fotografia és el que comença a feminitzar-se amb més rapidesa (entre un 7 i un 10 per cent són dones). De la mateixa manera, departaments com els de maquillatge, perruqueria i vestuari són altament feminitzats. Aquesta segregació de gènere, més marcada en uns departaments que en altres, arrossega encara un llenguatge masculista i discriminatori.

Per tal de garantir un espai lliure de llenguatge sexista o discriminatori es determinen les mesures preventives següents:

GENERALS

- **A l'inici del rodatge es convoca una reunió de tot l'equip** per informar de les pautes de conducta i bon tracte: són inadmissibles actituds violentes o discriminatòries cap a altres persones de l'equip, com també comentaris masculistes, sexistes o LGTBI-fòbics, etc. ([vegeu el punt 6.1.](#)).
- **Tothom que participa en el rodatge ha de signar un compromís** de confidencialitat sobre el contingut del projecte.
- **Recomanem penjar el cartell del Servei d'Atenció i Prevenció dels Abusos** en el Sector Audiovisual de l'Acadèmia del Cinema Català als banys del set de rodatge, així com alguns de manera visible per a tothom com a element dissuasiu.
- **En escenes amb infants o adolescents**, es recomana la incorporació de la figura del o la *coach* i, a més, es recomana la presència al rodatge (no al set) del tutor o la tutora de l'infant o adolescent. La o el *coach*, igual que la coordinadora d'intimitat, fa de persona mediatra entre direcció i producció, els tutors legals i l'interpret infant o adolescent.
- **Els actors i actrius figurants i el personal de suport** han de tenir un espai idoni per fer canvis de vestuari, maquillatge, caracterització, etc.
- **Els i les caps de vestuari** han d'incloure indumentària específica en cas de nus, escenes de sexe, etc. Si es compta amb un departament de coordinació d'intimitat, aquest ha de ser l'encarregat de pactar la coordinació d'aquests elements.
- **Les persones que posen els micròfons** han d'explicar on i com els posaran i si tocaran parts íntimes, per a la qual cosa és necessari el consentiment explícit.
- **En cas de pernoctació**, s'ha de generar un espai segur, de manera que cal consultar a les persones treballadores amb qui se senten còmodes per compartir habitacions en els casos que no puguin ser individuals.
- **En escenes que comportin una alta vulnerabilitat emocional**, s'ha de procurar un temps previ de preparació de l'escena tant en l'àmbit tècnic com emocional de l'equip i un temps de descompressió emocional posterior a la gravació de l'escena, si es requereix. Aquestes necessitats les ha de determinar el departament de coordinació d'intimitat i d'acord amb el o la *coach* en cas que intervinguin infants o adolescents a l'escena.

ii.

ESCENES ÍNTIMES

Es consideren escenes íntimes les que impliquen la nuesa total o parcial del cos, les que impliquen sexe, petons, abraçades, acarona-ments o qualsevol tipus de contacte íntim o afectiu amb una altra persona o amb un o una mateixa. Per la vulnerabilitat física o psíquica en què deixa a totes les persones professionals que hi treballen, es plantegen un seguit de recomanacions preventives:

- En el cas d'escenes íntimes és obligatòria la incorporació del departament de **coordinació d'intimitat**.
- En cas que el projecte inclogui escenes íntimes, es demana **la incorporació a l'equip, com més aviat millor**, del departament de coordinació d'intimitat en la fase de preproducció (o abans, si és possible); la coordinadora d'intimitat ha de ser la cap d'aquest equip. Per la natura complexa de la feina, és responsabilitat de la producció **assegurar la contractació d'una persona acreditada o degudament formada**.
- **Les escenes íntimes s'han de pactar amb els i les intèrprets**, sempre que sigui possible, amb anterioritat a la contractació i indicar-ne els límits i acords, que han de quedar plasmats com a clàusules

als contractes. En cas de canvis o escenes afegides en el procés d'escriptura de guió, s'ha de tornar a negociar amb els i les intèrprets i afegir-hi noves clàusules.

- En escenes íntimes s'ha d'aplicar el **protocol de set reduït** i s'ha de desconnectar el senyal sense fils dels monitors.
- Durant el rodatge d'escenes íntimes estan **prohibits els mòbils o qualsevol altra màquina d'enregistrament** que no sigui l'estrictament utilitzada per al projecte.
- **Abans de començar a rodar una escena íntima** cal tornar a confirmar amb tot l'equip, artístic i tècnic, que tothom està preparat i que hi ha consentiment per començar. Durant la filmació d'escenes íntimes s'ha de pactar una fórmula gestual o verbal perquè qualsevol persona de l'equip pugui aturar un moment l'escena, si li cal. És a dir, si en qualsevol moment del rodatge al set una persona necessita aturar la gravació pot fer-ho ràpidament dient la paraula pactada, fent el gest pactat o el que s'hagi determinat per avisar la resta de l'equip que necessita aturar la gravació.

ii. ESCENES ÍNTIMES

- En cas que al set de rodatge es produeixin **canvis en les escenes íntimes** pactades prèviament, s'han de tornar a negociar. Els canvis enmig del rodatge de l'escena requereixen una mediació a través de l'equip de coordinació d'intimitat.
- Hi ha d'haver un **espai físic i íntim de descompressió emocional** per ser utilitzat sempre que calgui. Els equips tècnics formen part del projecte i, per tant, tenen el mateix dret que qualsevol integrant a demanar una aturada o un espai de descompressió emocional amb la coordinadora d'intimitat, o amb la psicòloga si el projecte ho ha requerit.
- En **escenes íntimes de cruera elevada**, es recomana la contractació d'una psicòloga per ajudar a descomprimir emocionalment l'equip.

iii.

RODATGE AMB INFANTS O ADOLESCENTS

- **Infants i adolescents han d'estar acompanyats del tutor o tutora legal** durant el rodatge. A banda, es recomana un o una *coach* perquè faci mediació entre les diferents parts (direcció, producció i tutors amb intèrpret). Amb infants i adolescents, aquesta figura té una doble funció:
 - L'entrenament de la interpretació sota les directrius de direcció, per ajudar a traduir l'objectiu creatiu en el llenguatge interpretatiu de la persona intèrpret.
 - La salvaguarda física i emocional de l'infant o adolescent, que requereix respectar la seva autonomia progressiva per garantir el seu dret a ser escoltat o escoltada a l'hora de prendre decisions.
- **El o la *coach* contractada n'ha de fer l'acompanyament durant tot el procés de rodatge** i ser present al set en tot moment, encara que hi hagi un canvi d'emplaçament, sense possibilitat de substitució o interrupció de la seva feina.
- La formació de la figura de *coach* no està regulada, però es recomana com a mínim **una formació en interpretació, audiovisuals, perspectiva de gènere i de drets i primers auxilis psicològics**.

iii. RODATGE AMB INFANTS O ADOLESCENTS

- Les escenes íntimes amb infants i adolescents han de rodar-se sota el protocol d'escena íntima marcat i supervisat per la coordinació d'intimitat, encara que sigui remotament. Hi han de treballar de forma coordinada el departament de coordinació d'intimitat i el o la *coach*.
- Es recomana que en els casos que hi hagi un **trasllat de localització** per rodatge es compti amb la presència del o la *coach* amb qui s'ha estat treballant.
- En cap cas no es pot buscar l'assentiment de l'infant o adolescent a canvi de **regals o favors**, sinó que cal treballar perquè els acords es basin en l'autonomia progressiva de l'infant o adolescent.

iv.

DEPARTAMENTS TÈCNICS I ARTÍSTICS

Els departaments tècnics d'un rodatge, que inclouen **oficis tradicionalment masculinitzats** i amb una estructura de poder molt jeràrquica, comencen un procés de promoció de la igualtat amb la introducció de les quotes. Aquest nou escenari, que obre un camí a les dones, pot generar tensions derivades del menysteniment a l'autoritat dels càrrecs superiors si són exercits per dones o a les opinions de les companyes del mateix equip i càrrec.

Les converses masculistes de menyspreu als altres gèneres, racistes, homòfobes o cosificadores constitueixen faltes greus i, per tant, poden comportar l'aplicació d'una sanció immediata de suspensió temporal o rescissió del contracte en funció de la gravetat dels fets. La Comissió d'Investigació, que s'activa amb la denúncia o queixa de la víctima o testimoni, ha de valorar aquests fets.

De la mateixa manera, **els departaments artístics més feminitzats** poden ser objecte de conductes abusives que també cal prevenir.

3.2.3.

DESPRÉS DEL RODATGE

i.

MUNTATGE I POSTPRODUCCIÓ

Al departament de muntatge s'identifiquen dos àmbits d'actuació: un de relacionat amb les condicions de la pràctica professional del muntador/a i l'altre amb relació al material amb què es treballa.

- **Pel que fa a la pràctica professional:** la fase de muntatge es caracteritza per un tipus treball solitari en què el tècnic/a comparteix en certs moments l'espai amb la direcció o producció. Es tracta, doncs, de moments en els quals la bona comunicació interpersonal esdevé essencial per al bon funcionament del projecte. Com a mesura preventiva, recomanem penjar el cartell del Servei d'Atenció i Prevenció dels Abusos en el Sector Audiovisual de l'Acadèmia del Cinema Català com a element dissuasiu i de sensibilització.
- **Pel que fa al material amb el qual es treballa:** quan hi ha escenes íntimes, una vegada acabat el muntatge, cal un compromís per escrit per part de la productora o la persona propietària del material que restringeixi l'accés als bruts descartats del muntatge final.
- **En els casos de muntatge d'escenes íntimes** complicades perquè porten una càrrega de violència, es recomana l'assistència de la coordinació d'intimitat.

ii.

EN L'ÀMBIT D'OCI: FESTES DE FINAL DE RODATGE, D'ESTRENA O DE PARTICIPACIÓ EN FESTIVALS O GALES

Dins d'aquest entorn hi ha dos perfils de treballadors i treballadores del sector. D'una banda, les persones organitzadores de l'esdeveniment, i de l'altra, les convidades. Com a equips organitzadors és important tenir cura del propi equip i assegurar també una bona experiència a les persones convidades i assistents.

Gales, estrenes o festes de final de rodatge són considerades un entorn laboral, on les estructures de poder continuen en funcionament però fora del marc habitual, amb el consegüent increment del risc de patir violència.

Tot i que hi ha una guia d'actuacions per abordar les violències masclistes i LGTBI-fòbiques en el sector cultural de Catalunya, on s'aborda l'oci nocturn i s'està treballant de manera incipient en protocols específics per a festivals de cinema, cal destacar-ne algunes pautes que es consideren imprescindibles:

- **S'ha d'establir de forma clara i visible un espai d'acollida**, informació i assessorament en cas de patir qualsevol tipus de violència (punt lila).
- **Les persones menors d'edat —nens, nenes i adolescents— han d'anar acompanyades d'un tutor legal** a aquests certàmens i esdeveniments.

- **Hi ha d'haver personal de l'organització format** en la detecció i l'abordatge de violències masclistes i LGTBI-fòbiques, com a persones de referència en cas que hi hagi qualsevol incident.
- **Recomanem penjar el cartell del Servei d'Atenció i Prevenció dels Abusos en el Sector Audiovisual de l'Acadèmia del Cinema Català** com element dissuasiu i de sensibilització de forma visible i als banys.
- **Recomanem repartir adhesius del Servei d'Atenció i Prevenció dels Abusos en el Sector Audiovisual de l'Acadèmia del Cinema Català** a les persones acreditades a la secció d'indústria dels festivals.
- **Recomanem que hi hagi informació i pòsters de la línia d'atenció a les violències masclistes a Catalunya** (900 900 120), per atendre els casos d'urgència.

3.3.

PREVENCIÓ EN VISTA DE POSSIBLES CASOS

Tot i aplicar mesures de prevenció, de vegades ens podem trobar davant de casos no previstos o amb indicis o comportaments que intuïm que podrien portar a un cas més greu amb el temps. En aquestes situacions de possibles casos, s'han d'incrementar les accions de prevenció estructurals amb accions específiques: es tracta d'una *prevenció enfortida*.

Si bé és cert que en alguns casos no es disposa dels mecanismes d'identificació precoç necessaris, sovint apareix entre les víctimes o l'entorn una sensació de confusió, tensió i incomoditat, la sensació que algun dret està sent vulnerat. És molt important que en aquest moment s'activin mesures específiques de sensibilització, d'informació, d'assessorament i de sosteniment emocional que ajudin, primer, a la identificació, i segon, a l'aturada precoç de la possible repetició i escalada.

Comptem amb l'ajuda i el suport del [Servei d'Atenció i Prevenció dels Abusos en el Sector Audiovisual i de les Arts Escèniques](#), que ens adreçarà a tot un seguit de recursos que podem aplicar: xerrades, noves recomanacions, videocàpsules formatives, etc.





PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

*en vista de possibles casos
de violències masclistes
i LGTBI-fòbiques*

L'establiment d'un procediment d'actuació per a casos concrets de violències masclistes que permeti la detecció, protecció cautelar, investigació i sanció amb diligència deguda forma part de l'objectiu general de reparació que orienta aquest protocol, i en concret de la reparació per a la recuperació.

Per aquest motiu, els drets i les necessitats de les víctimes sempre han d'estar al centre del procediment. En la mesura que el propòsit últim del procés és la reparació de les víctimes, aquest només es pot donar per acabat quan s'hagin restablert els àm-

bits i els danys causats per la situació de violència viscuda.

Aquest protocol presenta el model de procediment d'actuació perquè les empreses, organitzacions i entitats del sector audiovisual i de les arts escèniques que s'hi adhereixin el puguin implementar a la realitat concreta de la seva organització.

En aquest document s'estableix l'estàndard d'actuació mínima que ha de garantir-se amb l'objectiu de vetllar per la reparació integral de la persona en situació de violència, i que ha de respectar, en tot moment, els principis i les garanties orientadores del procediment, així com els drets de les persones que s'han exposat anteriorment.

4.1. DETECCIÓ

El procediment d'actuació s'ha de dur a terme respectant en tot moment el **principi de confidencialitat** per totes les parts implicades i iniciar-se amb la presentació d'una comunicació o petició d'activació de procediment.

Al llarg del procés **cal respectar l'autonomia i els ritmes de decisió de les persones** que hagin patit una situació de violència masclista o LGTBI-fòbica, inclosa la decisió de denunciar, no denunciar o activar el protocol, així com no fer-ho. Les mesures d'acompanyament, protecció i suport psicològic, social i jurídic que es puguin adoptar en cap cas no poden estar condicionades a la presentació de la denúncia penal. S'ha de vetllar per garantir el dret de la persona denunciant a entendre la informació, ser escoltada i rebre resposta a les consultes que pugui plantejar. **S'ha d'evitar la reinterpretació dels fets**, els judicis de valor sobre les actituds o decisions de la víctima i els comportaments paternalistes. Tal com estableix la legislació vigent, en concret **l'article 6 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, les accions de mediació estan prohibides davant de situacions que constitueixen formes d'expressió d'aquest tipus de violència.

i.

QUI POT INTERPOSAR LA COMUNICACIÓ, SOL·LICITAR L'ACTIVACIÓ DE LA COMISSIÓ D'ABORDATGE O DENUNCIAR?

Si bé és cert que s'ha de promoure el respecte a les decisions de les persones exposades o que estan patint la violència, la comunicació d'una situació d'assetjament sexual per raó de sexe o de gènere la pot presentar qualsevol persona que tingui coneixement, percepció o sospita d'alguna de les conductes sancionades al protocol, i és obligatòria quan es tracta de menors d'edat o persones amb una situació especial de vulnerabilitat. **La finalitat de la comunicació és alertar l'organització de possibles conductes o indicis de conductes que poden ser constitutives de situacions de violència**, però sense la intenció inicial de sol·licitar l'activació del procediment o presentar una denúncia penal. La comunicació permet una primera fase d'informació i assessorament, tenint en compte les necessitats concretes de la persona que l'ha interposat o la víctima, i sempre amb l'objectiu de vetllar per la reparació i recuperació, sense que cap mesura pugui anar condicionada al fet de sol·licitar l'activació del procediment o presentar una denúncia penal. Així mateix, la comunicació alertant d'indicis de violència requereix el reforçament de les mesures cautelars i de prevenció per part de l'organització, l'empresa o l'entitat.

L'activació del procediment la pot demanar la persona afectada per la situació, un tercer testimoni de la conducta o qualsevol altra persona que hagi tingut coneixement de la situació, i també ho pot fer d'ofici la direcció de l'entitat, empresa o organització, **sempre que tingui el consentiment de la víctima**. En cap cas s'admet a tràmit una denúncia anònima.

En els casos que la conducta pugui constituir delictes i es consideri que la víctima es troba en situació de risc, s'ha de procedir a denunciar els fets davant les autoritats competents, tal com indica [l'article 18 de la Llei orgànica 10/2022, del 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual](#).

PRESENTAR LA COMUNICACIÓ, SOL·LICITAR L'ACTIVACIÓ DE LA COMUNICACIÓ O DENUNCIAR

En cas de voler presentar comunicació o sol·licitud d'assessorament abans d'activar la comissió d'abordatge o presentar una denúncia penal, **la persona pot adreçar-se al o la cap del seu departament o persona de referència** corresponent amb la formació deguda en matèria de detecció i abordatge de violències masclistes i LGTBI-fòbiques o **al Servei d'Atenció i Prevenció** dels Abusos en el Sector Audiovisual i les Arts Escèniques a Catalunya. Aquest servei especialitzat proporciona una primera atenció a la persona, amb l'objectiu d'informar-la dels serveis d'atenció que té a l'abast, de les possibilitats legals i de les fases i el funcionament del procediment d'actuació intern. També s'encarrega de donar-hi suport i acompanyament, incloent-hi l'atenció psicològica especialitzada. Aquest canal de comunicació garanteix la plena confidencialitat de la persona que l'interposa.

En cas de voler presentar una denúncia penal la persona s'ha d'adreçar als Mossos d'Esquadra, ja que es tracta d'un delicte que només pot denunciar-se per part de la víctima quan afecta persones adultes.

La comunicació amb el Servei d'Atenció per activar del protocol es pot interposar de manera escrita o verbal. En cas que sigui oral, qui la rep l'ha de recollir per escrit i qui la interposa l'ha de signar. No s'accepten comunicacions

anònimes i hi ha de constar la identificació de la víctima o víctimes, del presumpte agressor o agressors, el relat dels fets, els possibles testimonis i la recopilació d'altres mitjans probatoris. Tal com estableixen la Llei orgànica per la igualtat efectiva de dones i homes 3/2007 (art. 13) i la Llei 36/2011 reguladora de la jurisdicció social, si la persona afectada aporta indicis fundats que fonamentin la situació d'assetjament, respectant el principi d'inversió de la càrrega de la prova², ha de ser la persona presumptament agressora l'encarregada de provar l'absència de la conducta. Als annexos d'aquest document hi consta un model estandaritzat de comunicació ([vegeu el punt 6.3.](#)).

Si la comunicació s'ha presentat al Servei d'Atenció i Prevenció dels Abusos en el Sector Audiovisual i de les Arts Escèniques de l'Acadèmia del Cinema Català, aquest es posa en contacte amb l'empresa o l'organització en què treballa la víctima per comunicar-li l'obertura del procediment i recomanar-li mesures de protecció i actuació. Per obrir el procediment, el Servei d'Atenció convoca la **Comissió d'Investigació**, que es forma *ad hoc* per a cada cas concret. Paral·lelament pot proposar, si és el cas per les necessitats concretes de la víctima, mesures cautelars a l'empresa amb l'objectiu de protegir la víctima i evitar la repetició de la situació de violència.

² En l'àmbit de la discriminació és habitual que les víctimes se sentin desmotivades per anar als tribunals o altres instàncies per la dificultat de provar el fet. Per aquesta raó, la legislació antidiscriminatòria de la Unió Europea va introduir un sistema probatori més favorable vers les persones que denunciïn haver estat víctimes d'una discriminació.

Això vol dir que no és la víctima la que ha de provar que hi ha hagut un acte de discriminació, sinó que, al contrari, correspon a la part denunciada (el presumpte agressor) demostrar que no hi ha hagut vulneració del principi d'igualtat de tracte (articles 32 i 40.1 de la Llei 62/2003, del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social).

4.2.

ABORDATGE

Una vegada sol·licitada l'activació del procediment, **en el termini màxim de tres dies s'ha de constituir la Comissió d'Investigació**. Aquesta comissió es crea ad hoc per a cada una de les situacions i ha d'estar **formada per tres persones especialitzades en violències masclistes i LGTBI-fòbiques amb perspectiva interseccional**, i, recomanablement, externes a l'empresa on s'ha produït el fet: dues persones especialitzades en l'abordatge de violències masclistes i LGTBI-fòbiques dins l'àmbit psicològic i jurídic, respectivament, i una persona especialitzada en l'audiovisual amb experiència en rodatge.

Els membres de la comissió no poden tenir vinculació directa o indirecta amb les parts implicades, en cas contrari han de recusar-se. En cas que cap membre no es pugui lliurar de la recusació, la comissió ha de seguir de forma exhaustiva els mecanismes processals i acordar la pràctica de les proves que consideri pertinents. Aquestes poden ser l'audiència a les parts —sempre per separat—, la sol·licitud d'informes i peritatges, proves testificals o proves documentals i digitals, i també es pot comptar amb l'assessorament de persones expertes en la temàtica.

La naturalesa de les conductes que busca sancionar aquest protocol, com és l'assetjament, fa que normalment aquestes es donin en la intimitat i sense testimonis. Per aquest motiu, seguint el criteri jurisprudencial especialitzat, la declaració de la víctima pot arribar a constituir l'única prova de càrrec si es donen els requisits d'absència d'incredibilitat subjectiva de la víctima, persistència en la incriminació i versemblança en el testimoni.

4.2. ABORDATGE

En el termini de 30 dies la Comissió d'Investigació ha d'emetre una resolució definitiva que acordi o bé l'arxiu del procés o bé la incoació del procediment disciplinari, amb el trasllat a l'empresa on s'ha donat el cas. La resolució ha de recollir el resultat de les actuacions i les conclusions pertinents, juntament amb el recull de les mesures cautelars d'acompanyament acordades.

- **Si s'acorda l'arxiu de la comunicació**, s'emet la resolució motivada sobre el tancament de l'expedient. Malgrat que el tancament de l'expedient suposa la no imposició de sancions, en tot cas es poden acordar mesures d'acompanyament i suport per a la persona que ha patit la situació, entre d'altres, suport psicològic, així com recomanacions de mesures preventives a l'empresa.
- **Si la resolució definitiva de la investigació finalitza amb un informe de conclusions**, s'hi ha de fer constar si hi ha hagut una situació d'abús, presentar propostes d'actuacions, incloses possibles sancions, i donar trasllat a l'empresa perquè incoï el procediment disciplinari. En cas que es constatin conductes que poden comportar responsabilitats penals associades, s'ha de procedir a suspendre el procediment i posar els fets en coneixement de les autoritats. Si s'escau, encara que s'acordi la suspensió del procediment, es poden acordar mesures d'acompanyament, suport i reparació a la víctima.

El principi de celeritat comporta el respecte estrictes dels terminis al llarg del procediment, tot evitant la dilació indeguda. Aquests només es poden ampliar, amb la motivació deguda, quan la complexitat del cas així ho requereixi. Els òrgans que intervenen en el procediment han de vetllar perquè ni la víctima ni cap de les persones que hi han intervingut no puguin rebre cap mena de represàlia o detriment. Si aquest ha estat el cas, l'organització, empresa o entitat a la qual pertany ha de restituir el dany causat, així com depurar les responsabilitats, acordant les mesures o sancions que es considerin oportunes.

Una vegada finalitzat el procediment i després d'haver acordat mesures per adoptar, si s'escauen, s'ha de fer el seguiment del cas. En un termini no superior a dos mesos, la Comissió d'Investigació ha d'analitzar quines han estat les mesures adoptades, tant les acordades per la reparació, protecció i recuperació de la víctima com les disciplinàries sobre la persona agressora. La finalitat d'aquest seguiment és avaluar quin impacte han tingut les mesures, tant pel que fa al compliment com al resultat. Per dur a terme aquesta avaluació, la Comissió d'Investigació pot tornar a citar les parts per a una entrevista. Cal estendre acta amb les conclusions de l'avaluació acreditant quines mesures de prevenció ha desenvolupat l'empresa i quines mesures hauria d'enfortir.

4.3.

MESURES D'APLICACIÓ

4.3.1.

MESURES CAUTELARS

Quan ens trobem davant d'un supòsit d'urgència inajornable, tant el Servei d'Atenció i Prevenció dels Abusos en el Sector Audiovisual i de les Arts Escèniques, quan rebí la comunicació per part de la víctima, com la Comissió d'Investigació poden acordar mesures cautelars. **L'objectiu d'aquestes mesures és** la protecció de la integritat del dret que s'està exercint i **la protecció de la víctima**, per garantir-ne el benestar físic, mental i social, així com aturar o evitar l'agreujament de la situació. S'ha de valorar la situació concreta i adoptar les mesures que s'adaptin millor al cas concret i que es considerin més necessàries. Aquestes mesures donen resposta a l'eix de prevenció i a l'eix de reparació que estableix el *Protocol marc de diligència deguda en situacions de violència masclista i LGTBI-fòbiques*, ja que busquen reparar i evitar la repetició, restituint els drets vulnerats i vetllant per la seguretat i la recuperació de la persona afectada.

4.3.1. MESURES CAUTELARS

Aquestes mesures van encaminades a evitar el contacte o la relació de dependència entre la persona denunciant i la denunciada, i la seva implementació s'ha d'argumentar per tal que sigui acceptada per la persona assetjada. En cap cas no es pot obligar la víctima a un canvi de lloc o d'horari de treball. Alguns exemples de mesures cautelars que es poden adoptar són:

- **Canviar el lloc de treball la persona denunciada:** si durant el rodatge tenim diversos equips o localitzacions es pot facilitar una reordenació de la plantilla per evitar el contacte entre la persona denunciada i la que es troba en situació de violència masclista o LGTBI-fòbica.
- **Reordenar el temps de feina i redissenyar horaris** del personal per evitar el contacte entre la persona agressora i la denunciant.
- **Concedir un permís retribuït** a la persona en situació d'assetjament.
- En cas que la situació s'hagi produït en el rodatge d'una escena d'intimitat, **reforçar el paper de la coordinació d'intimitat** al set i consensuar-hi les mesures que cal prendre.

El fet d'acordar **mesures cautelars** en cap cas no condiona o prefigura el resultat final del procediment i la seva adopció ha d'estar justificada. Altrament, no es poden acordar mesures que puguin causar un perjudici que sigui difícil o impossible de reparar posteriorment. Les mesures tampoc poden comportar un menyscabament de les condicions laborals o salarials.

En el cas d'haver-hi mesures cautelars judicials, aquestes han de condicionar les mesures adoptades en el procés iniciat a través del protocol.

Les mesures cautelars han d'estar vigents durant tot el procediment i es poden confirmar, modificar o alçar amb la resolució definitiva que dicti la Comissió d'Investigació; ara bé, en cas contrari, perden efecte. Fem nostres les recomanacions que cal tenir en compte a l'hora de valorar el risc i la necessitat d'acordar mesures cautelars que recull el [Protocol guia d'àmbit universitari per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista de la Generalitat](#):

- El risc no s'ha d'entendre com a sinònim de risc de patir violència física, sinó que comprèn també el **risc psicològic, econòmic, laboral, digital o social**. És a dir, ha d'incloure els diferents àmbits de la vida que poden veure's afectats per una situació concreta de violència.

4.3.1. MESURES CAUTELARS

- **Cal poder fer valoracions de risc** en relació amb les diferents formes i àmbits en què es produeixin. Aquestes valoracions s'han de portar a terme arran de les entrevistes fetes a la persona afectada, testimonis o persona denunciada.
- **Cal desterrar prejudicis i estereotips** en relació amb el risc que n'esbiaixen la valoració.
- **Cal incloure les opinions i les percepcions** de les persones afectades en la valoració. S'ha de tenir en compte que la por i la inseguretat percebudes vulnereu *per se* els drets humans.

4.3.2.

MESURES REPARADORES

Tal com s'ha exposat en els objectius generals, aquest protocol guia no s'ha de concebre només com una eina per orientar i definir el sistema de comunicació, d'investigació i la proposta de resolució. La seva principal força radica en la prevenció i a posar el focus en la reparació integral, tant si s'orienta a la no repetició com a la recuperació. Per aquest motiu les empreses, entitats i organitzacions que s'adhereixin a aquest protocol poden acordar mesures d'acompanyament i reparació de les dones, infants i adolescents que pateixin algun cas d'expressió de violències masclistes i LGTBI-fòbiques tant en els casos en què s'ha sol·licitat l'activació del procediment intern com en els casos que només se'n coneix l'existència per una comunicació. L'estàndard de garantia de reparació d'aquest instrument, a més, entén la possibilitat d'aplicar les mesures reparadores fins i tot en els supòsits en què no es tingui competència per poder sancionar la conducta, sempre que la persona afectada pertanyi a una empresa, entitat o organització adherida i ho demani.

A tall il·lustratiu, es presenten algunes de les mesures destinades a la reparació i l'acompanyament que es poden acordar i ampliar amb d'altres que s'escaiguin millor a les necessitats concretes del cas.

4.3.2. MESURES REPARADORES

- **Assessorament, informació i suport jurídic i psicològic** per part de la persona de referència i del Servei d'Atenció i Prevenció dels Abusos i la possible derivació als serveis d'atenció especialitzada de la xarxa pública (SIE, PIAD, SIAD, SAI LGBTI, SIC i telèfon 900 900 120).
- **Les víctimes de violències masclistes i LGTBI-fòbiques tenen el dret a la reducció i reordenació del seu temps de treball**, a la mobilitat geogràfica a la feina i a l'adaptació i el canvi de lloc de treball. També es reconeix el dret a la suspensió del contracte laboral amb reserva de lloc de feina i dret a demanar excedència o l'extinció del contracte laboral (Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i Llei orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual).
- **Les potencials absències o faltes de puntualitat** a la feina derivades del procés de violència masclista o LGTBI-fòbiques es consideren justificades i s'han de remunerar.
- En tot cas, si una vegada activat el procediment que preveu aquest protocol es constata la situació de violència, **els danys patits per la víctima, tant físics com psicològics, s'han de considerar com a accident laboral** i rebre el tractament corresponent d'acord amb la legislació laboral vigent (Llei 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals).

4.3.2. MESURES REPARADORES

→ Es poden acordar **mesures de reparació simbòliques** que poden substituir la sanció o acompanyar-la i que s'han d'adoptar sempre amb el consentiment de la víctima. Aquestes mesures poden anar des del reconeixement públic de la conducta comesa com a forma de violència masclista o LGTBI-fòbica fins a la promoció d'accions de rebuig contra tota expressió de violència o l'emissió de comunicats públics de reconeixement i condemna de la situació. També es poden fer declaracions institucionals amb la finalitat de restablir la dignitat i reputació de les víctimes o organitzar homenatges o commemoracions en el seu nom.

És cabdal recalcar la importància de les mesures reparadores, no només com a dret individual de la víctima en el seu procés personal de recuperació i desvictimització, sinó també com a eina de prevenció estructural i transformadora per al conjunt de professionals del sector.

4.3.3.

MESURES DISCIPLINÀRIES

Quan la fase d'investigació conclou amb l'evidència d'indicis sòlids i contundents de comportaments o conductes sancionades, la comissió ha de recollir a la resolució definitiva la proposta de possibles sancions tenint en compte els convenis laborals. Es dona trasllat de la resolució definitiva a la direcció de l'empresa perquè incoï el procediment disciplinari i n'acordi la sanció corresponent.

La tramitació del procediment disciplinari ha de seguir les indicacions legals vigents corresponents al col·lectiu laboral al qual pertanyin les parts. L'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere està qualificat pel conveni col·lectiu estatal regulador de les relacions laborals entre productors d'obres audiovisuals i els agents que hi presten serveis com a infracció de caràcter molt greu i, per tant, s'acompanya de sancions molt greus, com ara:

→ **La suspensió de feina i sou**

→ **L'acomiadament disciplinari**

Addicionalment a les sancions que pugui imposar l'empresa, l'entitat o l'organització, aquestes **no poden promoure candidatures individuals a premis o reconeixements de les persones sancionades com a agressores**. De la mateixa manera, les associacions o entitats que organitzin premis o reconeixements **no poden promoure les candidatures individuals de cap persona de la qual tinguin constància que hagi estat sancionada** per alguna de les conductes recollides en aquest protocol.



5

SEGUIMENT *i avaluació*

El protocol s'ha de revisar d'acord amb els canvis legislatius que tinguin afectació en la matèria protegida i, també, per totes aquelles innovacions de caràcter social o pròpies del sector que puguin enfortir o millorar aquesta eina.

Per tal de garantir que se'n fa un seguiment, de la feina feta per les comissions que s'activin a l'empareda d'aquest protocol cal fer-ne una memòria anual que reculli tots els casos abordats de manera anònima i completament inidentificables, sense que s'hi mostrin detalls en relació amb l'actuació. S'hi han d'incorporar el nombre d'atencions psicològiques i jurídiques dutes a terme, i també si hi

ha hagut alguna derivació a serveis o una posada en coneixement de les autoritzats, indicant, només, la tipologia de fets reportada.

Per tal d'avaluar la feina feta, les persones professionals a càrrec de les comissions d'abordatge han de recollir dades i traslladar-les al departament competent en l'erradicació de les violències masclistes, indicant-hi el nombre d'atencions i les necessitats de les persones ateses, així com tots els suggeriments o mancances detectades en el protocol o en l'atenció i que siguin útils, pertinents i congruents per a la seva millora i adaptació.

Altrament, les persones ateses poden fer suggeriments o comentaris en el mateix sentit.



6

RECURSOS

6.1.

PAUTES DE COMPORTAMENT PER A LA PREVENCIÓ DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBI-FÒBIQUES

Dins el nostre sector cada projecte comporta un nou equip, gent nova amb qui establir noves relacions laborals que poden arribar a traspassar els límits professionals o no. Amb el desig que totes aquestes relacions, siguin del caire que siguin, es moguin dins dels paràmetres del respecte i la salut emocional, us fem algunes mesures que considerem que poden ajudar a mantenir un espai de treball agradable per a tot l'equip.

Model de document a entregar a l'equip de rodatge a l'inici de la producció

a) Pautes de comportament

Tota persona té dret a rebre un tracte correcte, respectuós i digne, que es respecti la seva intimitat i la seva integritat física i moral. Per tant, possibiliten l'obertura d'un expedient disciplinari comportaments com:

- agressions físiques, verbals o psicològiques a qualsevol membre de l'equip;
- acudits, comentaris o reflexions comentaris sexistes sobre membres de l'equip o en general per qüestions de gènere o orientació sexual;
- comentaris sobre l'aspecte físic de qualsevol persona, sigui per sexualitzar-la o per generar una situació còmica a partir del menyspreu de l'altre;
- difondre rumors sobre el gènere o l'orientació sexual d'altres persones;
- transgredir l'espai personal d'algú sense el seu consentiment, amb carícies o contacte físic inusual, una salutació física excessiva...;
- l'assetjament sexual en qualsevol de les seves formes (en línia - fora de línia): els missatges no relacionats amb la feina, fotografies eròtiques o insistència en sollicituds de cites poden derivar en assetjament si no són desitjades o correspostes per l'altra persona;
- les propostes sexuals a canvi de promeses o beneficis laborals;
- prendre represàlies després d'una negativa davant d'una insinuació sexual, coqueteig o conducta de seducció (quan un coqueteig fa sentir incòmoda l'altra persona i hi ha insistència s'entra en el terreny de l'assetjament),
- i qualsevol altre delictes de caire sexual o per raó de gènere.

b) Si pateixes assetjament per part d'alguna persona de l'equip, recorda que tens a la teva disposició:

- La persona de referència del teu equip:

Nom i cognoms

Càrrec

E-mail

- El **Servei d'Atenció i Prevenció dels Abusos en el Sector Audiovisual i de les Arts Escèniques**.
 - Servei gratuït, extern i confidencial.
 - Servei d'orientació que t'ajudarà a identificar-lo. Davant de qualsevol dubte, truca-hi.
 - Telèfon 648 526 848.
 - abusos@academiacinematografica.cat
 - Atenció en 48/72 hores.
 - Si es tracta d'una urgència et recomanem trucar al 112 o a la línia d'atenció de les violències masclistes de la Generalitat: 900 900 120.

c) Persona amb competències de recursos humans a la teva empresa

L'adreça de contacte dins de l'empresa a la qual es pot dirigir el Servei d'Atenció o la persona de referència per activar un procediment és:

Nom i cognoms

E-mail

6.2.

RECOMANACIONS ESPECÍFIQUES PER A LES COMUNICACIONS AMB ELS MITJANS

Es recomana **no exposar els casos a mitjans de comunicació ni a periodistes sense tenir l'expressa autorització de les víctimes** per tal de no incórrer en cap vulneració de la seva intimitat, ni afectar tampoc la seva tranquil·litat, per part de tercers, amb el risc de publicació de dades sensibles.

Som conscients que, en els últims temps, s'han mediatitzat les agressions i els abusos de poder comesos en el sector i, en cap cas, el corporativisme no ha d'anar destinat a amagar i naturalitzar les violències.

És per això, i per garantir la intimitat de les víctimes, que en el cas que alguna persona afectada ho vulgui, es pot comunicar en una breu nota de premsa que s'ha fet una atenció, sense donar dades que revelin les identitats de les persones implicades i afectades i que en preservi la intimitat i la confidencialitat.

Les persones professionals que duen a terme atenció estan emparades pel secret professional i, per tant, sense el desig exprés de les persones ateses mai n'informaran cap persona, ni professionals de la comunicació, dels casos atesos.

6.3.

MODEL PER PRESENTAR UNA COMUNICACIÓ O SOL·LICITAR L'ACTIVACIÓ DEL PROCEDIMENT AL SERVEI D'ATENCIÓ

Model per presentar una comunicació o sol·licitar l'activació del procediment al Servei d'Atenció

PERSONA QUE INFORMA DELS FETS

Persona que ha patit assetjament

Altres (especificar)

.....

DADES DE LA PERSONA QUE HA PATIT ASSETJAMENT

Nom i cognoms

DNI

Lloc de treball

Tipus de contracte / vinculació laboral

Telèfon

Correu electrònic

Domicili a efectes de notificacions

.....

DADES DE LA PERSONA AGRESSORA

Nom i cognoms

Grup/categoria professional o lloc de treball

Centre de treball

Nom de l'empresa

TESTIMONIS O PROVES

Nom i cognoms dels testimonis

(si n'hi ha)

Adjuntar qualsevol prova que es

consideri oportuna (indicar quines)

SOL·LICITUD

Que es doni per presentada:

- La comunicació d'assetjament
- La sol·licitud d'activació del procediment

Marqueu amb una creu de quin tipus d'assetjament es tracta:

- Sexual
- Per raó de gènere
- Abús de poder





ANNEXOS

7.1. MARC JURÍDIC

7.1.1. OBJECTIUS

L'objectiu general d'aquest protocol és funcionar com a guia per als serveis i recursos específics i les empreses, entitats i persones que desenvolupen activitats relatives o relacionades amb el sector audiovisual i de les arts escèniques i que s'hi adhereixin expressament, per prevenir i reparar integralment les situacions de violències masclistes i LGTBI-fòbiques que es puguin produir en aquest àmbit.

Aquesta eina estableix els estàndards de drets humans i la diligència deguda en la intervenció preventiva i reparadora, desenvolupant un model de detecció i abordatge de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques que es puguin adaptar a les necessitats de la realitat concreta de cada espai laboral audiovisual o de les arts escèniques.

Pel que fa als objectius específics i seguint el model del *Protocol marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes*, aquest protocol s'estructura en dos eixos d'intervenció fonamental: la prevenció i la reparació integral. Aquests dos eixos no es conceben de manera seqüencial sinó entrecreuada. Per exemple, quan adoptem mesures per garantir la reparació integral també es posa el focus a evitar la repetició i la cronificació de la violència, per tant, d'aquesta manera també es treballa preventivament.

PREVENCIÓ

Per prevenció entenem totes les accions encaminades a deixar enrere la cultura patriarcal que possibilita, naturalitza i justifica les diferents formes de violències masclistes i LGTBI-fòbiques. Per aquest motiu, la prevenció no pot ser un cúmul d'accions puntuals inconnexes. Ha de ser un conjunt d'actuacions permanents i de qualitat, coordinades i planificades estratègicament amb les eines adequades; que adrecin les causes estructurals de les violències masclistes; que es dirigeixin directament o indirecta als diferents àmbits i esferes de la vida pública i privada de les persones, i que arribin a tots els col·lectius, per evitar qualsevol conducta que pugui ser constitutiva de violència masclista o LGTBI-fòbica.

La prevenció, per tant, té per finalitat última una transformació feminista estructural que pretén erradicar aquells factors sistèmics que perpetuen els estereotips sexistes i les causes contextuais que sustenten les violències masclistes. Tanmateix, per tal que sigui efectiva, s'ha de dissenyar i implementar tenint en compte les especificitats del sector audiovisual i de les arts escèniques, que desemboquen en formes, tipus o àmbits de violències específics.

Seguint la lògica d'intervenció que estableix el *Protocol marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes* adoptat pel Govern de la Generalitat, la prevenció s'expressa en dos àmbits: d'una banda, la prevenció estructural, que pretén evitar o reduir la incidència de la violència masclista o

LGTBI-fòbica en el sector posant el focus en aquells factors de risc que la naturalitzen, la normalitzen i, per tant, la perpetuen com a quelcom inevitable. La **prevenció estructural** comporta l'establiment de certs estàndards mínims que garanteixin un espai segur que no permeti cap vulneració de drets.

En segon lloc, trobem la **prevenció situada al cas concret**, que es deriva del coneixement de situacions específiques de violències masclistes que es puguin donar. Les accions encaminades a l'acompanyament de la víctima, a evitar, aturar, erradicar les violències i reduir-ne l'impacte, a garantir la no repetició i la reparació del dany poden esdevenir, alhora, mecanismes de garantia de prevenció per a futures agressions.

ii.

REPARACIÓ INTEGRAL

Seguint el model del protocol marc, la reparació integral esdevé el segon eix principal d'intervenció i fa referència al conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars adoptades pels diversos organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de les violències masclistes que tenen per objecte garantir els drets reconeguts, restablint tots els àmbits danyats, sense revictimització i garantint-ne la no repetició. Alhora, dins de la reparació integral s'integren dos vessants que s'han de treballar de manera simultània: la **reparació enfocada a la no repetició** de la situació de violència i, d'altra banda, la **reparació amb finalitat de recuperació**.

La **reparació enfocada a la no repetició** inclou les mesures que comprometen els poders públics, les empreses i institucions vinculades, així com la societat en el seu conjunt, per garantir que les violències perpetrades no es tornin a reproduir.

També, per evitar processos de victimització sobre les persones que es troben en risc potencial de patir-les en idèntiques circumstàncies. Per això mateix, cal que les institucions i organismes responsables compleixin amb la diligència deguda, que suposa actuar tant davant de conductes actives com d'omissió, així com no entrar en situació d'ignorància deliberada (voler no saber què està passant) per no generar impunitat.

La **reparació orientada a la recuperació** fa referència al procés de desvictimització en l'àmbit de les violències. Comporta l'orientació de la intervenció des de la detecció precoç fins a l'acompanyament (incloent-hi l'atenció, l'assessorament i el tractament especialitzat i integral) de les víctimes amb l'objectiu de garantir-los l'accés efectiu als drets reconeguts. Aquest procés suposa un cicle vital personal i social de la víctima amb l'objectiu de restablir el dany causat en tots els àmbits. La detecció efectiva dels casos, com a eina específica d'aquest eix, implica l'adopció d'instruments, tècnics o teòrics, que s'adrecin a identificar i fer visible la problemàtica de les violències masclistes amb l'objectiu de vetllar per un entorn lliure i segur. Aquests instruments busquen assolir de manera precoç la identificació, detecció, investigació i, si s'escau, sanció de les violències masclistes, amb l'objectiu d'evitar en tot cas que es cronifiquin i sempre garantint el respecte a la diversitat, dignitat i integritat de les persones. Posar el focus en la reparació per a la recuperació com a objectiu específic implica disposar d'un procediment clar que permeti la intervenció i l'acompanyament integrals per atendre qualsevol situació amb diligència i celeritat, i garantint, en tot moment, la confidencialitat i la seguretat de les persones.

7.2.

MARC LEGAL

En relació amb el marc legal, són nombroses les disposicions que imposen obligacions, reconeixen drets i prohibeixen conductes en matèria de violències masclistes. Les podem diferenciar atenent el seu àmbit territorial d'aplicació.

Pel que fa a l'àmbit internacional trobem, a les Nacions Unides, la Convenció sobre totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979), que estableix com a fonamental el principi de no-discriminació, atenent de manera específica la discriminació per raó de sexe, i proclama la igualtat de drets entre dones i homes a la feina. Al Consell d'Europa l'any 2011 es va acordar el Conveni sobre la prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica, més conegut com a Conveni d'Istanbul, i que l'Estat va ratificar el 2014. Aquest conveni reconeix l'assetjament com a forma específica de violència i insta les parts a desenvolupar mesures per la seva tipificació penal i consegüent sanció.

7.2. MARC LEGAL

A l'àmbit europeu, el **Tractat de Niça (2000)**, que va acordar la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, prohibeix a l'article 21 la discriminació per raó de sexe, raça, ètnia, classe social, discapacitat, edat o orientació sexual, entre d'altres. Posteriorment, es van desenvolupar diverses directives en la matèria. Podem destacar la **Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell** relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i promoció professional i a les condicions de treball, que prohibeix l'assetjament en l'àmbit laboral i aporta definicions de les conductes que s'han de perseguir. Més endavant, es va publicar la Directiva 2006/54/CE de refundició relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació. Aquesta estableix l'obligació als estats membres de perseguir, prohibir i sancionar totes aquelles conductes que es puguin considerar assetjament sexual o de caràcter sexista.

Pel que fa a l'àmbit estatal, el març de 2007 va entrar en vigor la **Llei orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes**. La llei estableix a l'article 7 les definicions de les conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com la consideració de discriminació de qualsevol acte d'assetjament. A l'article 13 s'estableix la inversió de la càrrega de la prova en els procediments judicials no penals, en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries. L'article 48 prescriu l'obligació de les empreses d'adoptar les mesures necessàries, com ara l'elaboració d'un protocol, per promoure condicions de treball lliures de conductes que puguin atemptar contra la llibertat sexual i la integritat moral, incidint de manera especial en l'assetjament sexual i per raó de sexe. D'altra banda, la **Llei 15/2022 integral per la igualtat de tracte i no-discriminació** a l'article 25 disposa que la protecció integral enfront de la discriminació imposa l'obligació d'adoptar mètodes i instruments suficients per a la detecció i la prevenció, així com articular mesures per al cessament de qualsevol situació discriminatòria. Addicionalment, l'article 27 estableix que són igualment responsables pel dany causat les persones ocupadores o prestadores de serveis quan la discriminació o assetjament es doni en l'àmbit de l'organització i no hagin complert les obligacions de l'article 25.

7.2. MARC LEGAL

La **Llei 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual**, més coneguda com la llei del “només sí és sí”, també ha suposat importants avenços en la matèria. Disposa de manera específica l'assetjament sexual com a forma de violència sexual, i als articles 12 i 13 amplien les obligacions de les empreses i les administracions públiques, com a expressió del principi de diligència deguda. Les empreses han d'adoptar les mesures específiques necessàries per a la prevenció i la sensibilització de la matèria, així com un mecanisme particular per canalitzar les denúncies o reclamacions que puguin interposar les víctimes d'aquestes conductes, incloent-hi específicament les patides en l'àmbit digital. La mateixa llei també va comportar canvis en el Codi Penal, articles 173 i 184, on es defineixen els delictes d'assetjament i assetjament sexual i es disposa la responsabilitat penal de les persones jurídiques quan a les seves organitzacions se'n donin casos i aquestes hagin incomplert les obligacions relatives a la detecció, la prevenció i l'abordatge.

En l'àmbit català hem de destacar la **Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, que incorpora les modificacions de la Llei 17/2020 i suposa un canvi de paradigma en la intervenció de les violències masclistes. Especialment, en el fet de reconèixer la perspectiva interseccional com a deure en la comprensió i l'abordatge de les violències. En concret, els articles 3, 4 i 5 estableixen la definició de violència masclista, de consentiment sexual i, també, de les diferents formes i àmbits en què aquesta es pot expressar. Específicament, reconeix l'assetjament sexual i per raó de sexe com una forma de violència masclista que es pot expressar en àmbits diversos com el laboral, el social i el comunitari o educatiu. Altrament, aquesta darrera modificació va incorporar la definició del deure de diligència deguda, així com la regulació de la violència institucional com a àmbit propi, i l'especificació que aquesta es pot cometre tant de manera activa com per omissió.

La **Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, bifòbia i transfòbia** també estableix diverses disposicions en matèria d'assetjament. En concret, inclou com a forma específica de discriminació contra el col·lectiu l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i recull la seva definició a l'article 4.

7.3.

PRINCIPIS I GARANTIES

A l'apartat actual es defineixen els principis i les garanties orientadors del protocol i del procediment que se'n deriva, els quals s'han de respectar al llarg de totes les fases del procediment i per part de totes aquelles persones o òrgans que hi intervinguin.

- **Principi de no-discriminació, no estigmatització i garantia d'igualtat de tracte:** aquest principi implica la garantia de no-discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, raça, color de pell, fenotip, pertinença a ètnia, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o qualsevol altra circumstància personal o social.
- **Principi d'acció preventiva davant les violències:** aquest protocol va dirigit a intervenir en la conscienciació, capacitació i sensibilització enfront de les violències, per tal de contribuir a generar un canvi social.
- **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.

- **Principi de confidencialitat:** el procediment d'investigació i actuació, així com 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.
- **Principi de diligència deguda i celeritat:** el procediment s'ha d'implementar amb la màxima celeritat possible, respectant els terminis establerts i sense demores indegudes, excepte els casos que, a causa de la seva complexitat, requereixen més temps. Al llarg del procés cal vetllar per garantir el respecte dels drets de les persones implicades.
- **Principi de protecció davant les represàlies:** el procediment s'ha de dur a terme garantint que cap persona que denunciï alguna de les situacions descrites o participi en el procediment, sigui com a víctima o testimoni, o bé doni suport o acompanyament a la persona afectada, no pugui patir cap mena de represàlia o violència de segon ordre. Cal adoptar les mesures que es considerin necessàries per garantir aquest principi.
- **Garantia de formació especialitzada de les persones que intervenen en el procés i principi d'enfocament amb perspectiva de gènere:** la intervenció amb perspectiva de gènere comporta la comprensió profunda del marc de relacions de poder jeràrquiques i desiguals entre homes i dones. L'abordatge s'ha de dissenyar evitant la perpetuació d'estereotips i prejudicis sexistes. Aquest enfocament s'ha de fer des d'una perspectiva interseccional, atenent les circumstàncies de discriminació específica i agreujada que viuen les persones que pertanyen a diversos grups socials discriminats.
- **Principi de garantia de procediment:** aquest principi ha d'establir una separació clara entre les diferents fases (investigació i sanció), que s'han d'encomanar a òrgans diferents.
- **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.
- **Principi de voluntarietat:** tant en l'elecció de l'activació del protocol com en la possible obertura d'un procediment penal.

