

PROTOCOL PER A L'ABORDATGE INTEGRAL DE VIOLÈNCIES SEXUALS I LGTBIFÒBIA A LA SALA BECKETT



Sala Beckett
Obrador Internacional
de Dramatúrgia

Coordinació: Sala Beckett
Obrador Internacional de Dramatúrgia

Acompanyament tècnic: Associació Creación Positiva

2023

Presentació institucional

El punt de vista feminista és, actualment, l'activador del principal motor de canvi social i cultural del món contemporani. La mirada feminista –tant en relació a la història de la humanitat com sobre el present i el futur de la nostra espècie– és una mirada ètica i generadora de justícia.

El deute històric que arrossega el món contemporani amb totes les persones que han patit i pateixen les desigualtats, discriminacions i violències exercides pel sistema patriarcal, especialment les dones, és tan evident, tan violent i tan descomunal, que no és possible ja una sola acció (social, econòmica, política, cultural...) que no estigui sostinguda sobre la voluntat de corregir aquest deute, d'evitar-ne la continuïtat i d'impedir-ne el més mínim desenvolupament.

Incorporar aquest punt de vista i convertir-lo en acció real i quotidiana, no és únicament un assumpte de comportament individual, sinó que ha d'impregnar el conjunt de l'activitat col·lectiva i institucional.

La història i la pràctica de l'art, que no és més que la història i la pràctica de la mirada sobre la condició humana, ha estat i és encara una de les principals vies d'extensió i consolidació del masclisme, la violència i l'organització patriarcal de la nostra societat. La responsabilitat del món de la creació artística i intel·lectual, on, més o menys voluntàriament, es reproduïen els esquemes discriminadors imperants en l'entorn, s'ha convertit ara, gràcies a la mirada feminista, en un deure inapel·lable de presa de consciència i de correcció urgent d'hàbits, formes i continguts.

La Sala Beckett, com a espai de creació artística amb vocació d'incidència socio-cultural, pren ara, en aquest sentit, un compromís públic d'incorporació de la mirada feminista sobre el conjunt de la seva activitat i, –més concretament–, de presa de consciència de la seva responsabilitat en relació al rebuig absolut davant de qualsevol pràctica de violència sexual i LGTBfòbica; com també un compromís en la prevenció, detecció, visibilització, denúncia i cura de qualsevol situació de discriminació o violència que, en aquesta línia, pugui tenir lloc en relació a les seves activitats públiques o internes.

La posada en marxa d'un **Protocol per a l'abordatge integral de violències sexuals i LGTBfòbia a la Sala Beckett** és el mecanisme i l'eina de regulació i de claredat que necessitem per fer hàbil aquest compromís. El protocol no només ens ha de servir de guia per afrontar amb rigor qualsevol situació que s'esdevingui a partir d'ara, sinó que ens ha de permetre fer evident la situació de risc i d'injustícia quotidiana en la que viuen, avui per avui, les dones i les persones pertanyents als col·lectius LGTBIQ+.

Celebrem la iniciativa, sorgida del col·lectiu de treballadores de la casa, de plantejar i tirar endavant aquest protocol, i agraïm també l'assessorament i l'acompanyament tècnic per a la seva redacció, que hem rebut per part de **l'Associació Creació Positiva**.

Hem sentit com pensar, analitzar, imaginar, preveure, accions i situacions possibles ja era, de fet, un primer pas; una manera d'incorporar aquesta consciència reparadora. Ara, fer públic el Protocol és, de fet, només el següent pas.

Han de venir-ne més.

Toni Casares
Director artístic

ÍNDEX

1. Introducció i contextualització.....	4
2. Procés d'elaboració.....	5
3. Marc del Protocol.....	6
3.1. Finalitat i objectius.....	6
3.2. Principis orientadors	7
3.3. Àmbit d'aplicació	8
3.4. Marc conceptual.....	9
3.5. Marc normatiu.....	16
4. Actuacions	19
5. Procediments d'abordatge	21
5.1. Mecanismes de coordinació i competències	21
5.2. Drets i obligacions	23
5.3. Circuits d'actuació.....	26
6. Seguiment	37
7. Comunicació	38
8. Glossari.....	40
Annexos	41



1. Introducció i contextualització.

La Sala Beckett, Obrador Internacional de Dramatúrgia, és, des de fa més de 30 anys, un clar **referent** de la dramatúrgia catalana contemporània. En els darrers anys, a més, s'ha convertit també en un espai d'acollida i difusió de l'escriptura teatral internacional.

La Sala Beckett és un espai de coneixement, de reflexió, d'intercanvi, d'experimentació i de construcció cultural. I també és un espai amb vocació ciutadana, que busca **incidir socialment** a través del teatre contemporani.

Aquesta vocació pública i la responsabilitat social que la Beckett ha mantingut al llarg del temps, han determinat un nou repte per a la sala, l'elaboració del **Protocol per a l'abordatge integral de violències sexuals i LGTBfòbia a la Sala Beckett**.

Aquesta decisió ve precedida d'una **reflexió** interna i conjunta al voltant de les violències masclistes i d'una sèrie d'accions i activitats que la Sala Beckett ha posat en marxa en els darrers anys, com ara:

- ⊙ tallers d'apoderament femení
- ⊙ cursos de formació en perspectiva de gènere a les arts escèniques
- ⊙ cicle *La revolució dels gèneres*¹ (conferències, tallers, espectacles, laboratori...) sobre estereotips de gènere en la ficció
- ⊙ cicle *#jotambé*² (espectacles, lectures dramatitzades, xerrades, mostres...) sobre violències de gènere i estructures de poder

Amb aquesta determinació, la Beckett assumeix un **compromís** intern, i també en l'àmbit social, de posicionament envers les violències sexuals i la LGTBfòbia, a través d'una mirada feminista interseccional.

¹ <https://www.salabeckett.cat/intercanvi/la-revolucio-dels-generes/>

² <https://www.salabeckett.cat/intercanvi/jotambe-violencias-de-genero-i-estructures-de-poder/>

2. Procés d'elaboració.

El procés d'elaboració del present protocol ha seguit una dinàmica **participada i col·laborativa** entre Creación Positiva (entitat encarregada de l'acompanyament en aquest procés) i la Sala Beckett (específicament amb les persones que han conformat el Grup Motor³ del procés i també el Grup Motor Ampliat⁴).



³ Grup impulsor i gestor del protocol al llarg de tot el seu procés de creació.

⁴ Grup Motor més direcció, gerència i representació del patronat de la Sala Beckett.



3. Marc del Protocol.

3.1. Finalitat i objectius

La **finalitat** del present Protocol és posicionar la Sala Beckett com a espai de dramatúrgia amb un ferm compromís davant les violències sexuals i LGTBIfòbiques. Aquest compromís comporta assumir-ne la **responsabilitat** de les situacions que tingui lloc en els seus espais físics i relacionals i el rebuig social davant aquestes problemàtiques.

Objectius generals:

Generar una cultura interna de rebuig i tolerància zero davant les violències sexuals i la LGTBIfòbia.

Oferir una resposta institucional adient davant les violències sexuals i la LGTBIfòbia.

Posar en marxa un marc d'abordatge integral davant les violències sexuals i la LGTBIfòbia en clau feminista interseccional.

Incloure el posicionament de rebuig de les violències sexuals i la LGTBIfòbia i l'abordatge d'aquestes com a valor de la Sala Beckett, vinculat al seu compromís social.

Objectius específics:

Sensibilitzar tothom a la Sala Beckett sobre les violències sexuals i la LGTBIfòbia i sobre el posicionament de rebuig davant d'aquestes.

Generar espais físics i relacionals més segurs quan a violències sexuals i LGTBIfòbia.

Fer visibles les violències més difícilment identificables, per tal de facilitar la seva detecció.

Desenvolupar accions de prevenció i detecció davant situacions de violències sexuals i LGTBIfòbia.

Oferir mecanismes de resposta integral davant qualsevol situació vinculada a violències sexuals i LGTBIfòbia.

Recopilar dades i elaborar informes anuals sobre les situacions detectades i ateses.

3.2. Principis orientadors

Els principis orientadors⁵ són les premisses bàsiques que han d'estar presents, de manera transversal, en totes les actuacions i intervencions que formen part d'aquest protocol.

És important que tothom els conegui per tal d'aplicar-los de manera unitària i adequada a les possibles situacions que assenyala el protocol.



⁵ Adaptats de Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa https://treball.gencat.cat/web/contenut/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa_DEF.pdf

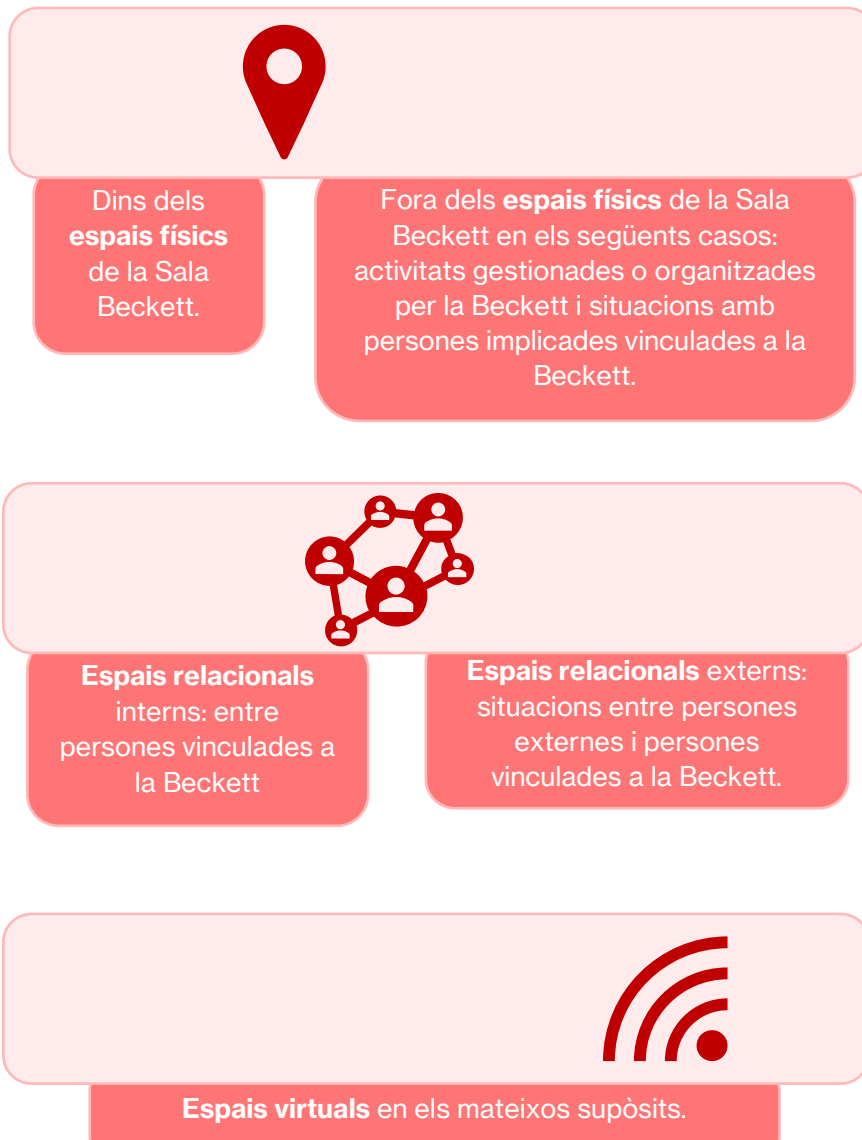
3.3. Àmbit d'aplicació

El protocol assenyala les actuacions i premisses d'abordatge de les situacions de violències sexuals i LGTBIfòbia en els **espais físics i relacionals** de la Sala Beckett.

D'acord amb la base de comprensió de les violències sexuals i la LGTBIfòbia, i al seu abordatge integral, el protocol incorpora situacions que **vulneren els drets** de les dones i de les persones que transgredeixen els mandats heteronormatius de gènere per opció/orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

El seu àmbit d'aplicació té en compte els espais físics i relacionals (interns i externs i presencials o virtuals) de la Sala Beckett, i abasta **totes les persones** vinculades a aquesta, amb independència del tipus de relació.

És a dir, inclou totes aquelles situacions de violències sexuals i/o LGTBIfòbiques que tinguin lloc:





3.4. Marc conceptual

Molts dels models de comprensió i abordatge de les violències masclistes han estat basats, històricament, en dinàmiques reactives i de caràcter assistencial.

Per contra, en l'actualitat, aquests models de comprensió i abordatge integral de les violències masclistes han canviat i han incorporat una **mirada feminista, interseccional i de garantia de drets**, que fomenta accions proactives en lloc de respostes reactives i assistencials. Aquests models, a més, faciliten visibilitzar el caràcter estructural i la interconnexió d'aquests tipus de violències.

Alguns dels supòsits d'aquest protocol, vinculats amb el canvi de paradigma, són:

1. Incorporació de la perspectiva feminista i de garantia de drets com a pilar teòric i ètic del protocol.

2. Adequació a les noves normatives que amplien la base de comprensió i abordatge integral de les violències masclistes més enllà de l'àmbit de la parella o ex parella.

3. Acceptació del paradigma del *continuum* com el model de comprensió i abordatge integral de les violències. Aquesta acceptació possibilita consolidar idees com ara:

- les violències masclistes tenen una base estructural (no són fets puntuals i individuals).
- les "categories" i estadis de les violències estan interrelacionats, de tal manera que es viuen o poden viure's diversitat de violències de manera simultània, en el mateix context o en diferents contextos.
- la comprensió i abordatge integral posen el focus en l'impacte de les persones agredides en lloc de basar les intervencions en la tipificació jeràrquica de les manifestacions de les violències (com es fa des de lògiques jurídiques i sanitàries).
- posar la persona al centre vol dir escoltar les seves necessitats i demandes, sense qüestionar-les.
- les accions preventives i de detecció també són part dels processos d'abordatge integral de les violències.



FORMES DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES⁶

1. La violència masclista es configura per una continuïtat de situacions en què interactuen cadascuna de les formes de violència masclista amb els diferents àmbits en què es produeixen.
2. La violència masclista es pot exercir de manera puntual o de manera reiterada d'alguna de les formes següents:

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

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

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

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

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

⁶ Llei 17/2020 de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista.



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

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

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

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

ÀMBITS DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES⁷

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

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

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

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

⁷ Llei 17/2020 de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista.



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

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

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

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

b) Assetjament sexual.

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

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

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

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

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

h) Agressions per raó de gènere.

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

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

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

Cinquè. Violència masclista que es produeix a les xarxes de comunicació digitals, enteses com a nova àgora d'interacció, participació i governança per mitjà de les tecnologies de la informació i la comunicació. Entre altres pràctiques, inclou el ciberassetjament, la vigilància i el seguiment, la calúmnia, els insults o les expressions discriminatòries o denigrants, les amenaces, l'accés no autoritzat als equips i comptes de xarxes socials, la vulneració de la privacitat, la manipulació de dades privades, la suplantació d'identitat, la divulgació no



consentida d'informació personal o de continguts íntims, el dany als equips o canals d'expressió de les dones i dels col·lectius de dones, els discursos d'incitació a la discriminació envers les dones, el xantatge de caràcter sexual per canals digitals i la publicació d'informació personal amb la intenció que altres persones agredeixin, localitzin o assetgin una dona.

Sisè. Violència en l'àmbit institucional: accions i omissions de les autoritats, el personal públic i els agents de qualsevol organisme o institució pública que tinguin per finalitat retardar, obstaculitzar o impedir l'accés a les polítiques públiques i a l'exercici dels drets que reconeix aquesta llei per a assegurar una vida lliure de violència masclista, d'acord amb els supòsits inclosos en la legislació sectorial aplicable. La manca de diligència deguda, quantitativa i qualitativa, en l'abordatge de la violència masclista, si és coneguda o promoguda per les administracions o esdevé un patró de discriminació reiterat i estructural, constitueix una manifestació de violència institucional. Aquesta violència pot provenir d'un sol acte o pràctica greu, de la reiteració d'actes o pràctiques de menor abast que generen un efecte acumulat, de l'omissió d'actuar quan es conegui l'existència d'un perill real o imminent, i de les pràctiques o omissions revictimitzadores. La violència institucional inclou la producció legislativa i la interpretació i aplicació del dret que tingui per objecte o provoqui aquest mateix resultat. La utilització de la síndrome d'alienació parental també és violència institucional.

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

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

Novè. Qualsevol altre forma anàloga que lesioni o pugui lesionar la dignitat, la integritat o la llibertat de les dones.



LGTBIFÒBIA

Existeixen dos tipus de discriminacions vinculades a la LGTBIfòbia⁸: les **discriminacions de fons**, que són les produïdes per l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, i les **discriminacions formals**, que són:

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

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

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

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

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

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

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

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

Seguint Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, l'**assetjament** per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere és qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'**atemptar** contra la seva **dignitat** o la seva **integritat física o psíquica** o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

⁸ Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya (2017).



Parlem d'**agressió** per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere com a conductes i accions **violentes o intimidatòries** exercides cap a les persones que pertanyen als col·lectius LGBTIQ, que tenen la seva base en el **rebuig de la diversitat** sexual i de gènere.



3.5. Marc normatiu

Normatives legals i reglaments amb vinculació amb el present protocol.

o Comitè per a l'eliminació de la discriminació contra la dona (CEDAW⁹)
<https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw#:~:text=El%20>

o Instrument de ratificació del Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, dut a terme a Istanbul el 11 de maig de 2001 (Conveni d'Istanbul) https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-5947

o LLEI orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>

o LLEI 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=889760>

o LLEI Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.
<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=556001>

o LLEI Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=555974>

o LLEI 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=672704>

o Reial Decret Legislatiu de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430-C.pdf

o LLEI Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.
https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-A-2018-16673-C.pdf

⁹ En anglès Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (recomanació 35).



o Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de Garantia Integral de la Llibertat Sexual.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-14630

o Llei Orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant la violència.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9347

o Conveni col·lectiu de treball de Locals d'Espectacles de Catalunya per als anys 2009-2012.

https://dibaaps.diba.cat/vnis/temp/CIDO_dogc_2010_01_20100108_09301094.pdf

Violències sexuals al Codi Penal¹⁰

La Constitució Espanyola indica que la tipificació del delictes i les reformes del Codi Penal corresponen a l'Estat, tot i que l'Estatut de Catalunya atorga les competències en aquest àmbit a les administracions catalanes.

La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista incrementa els conceptes vinculats a les formes i àmbits de la violència masclista, ampliant la lògica de la violència en l'àmbit de la parella que assenyalava la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

A més, l'aparició de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de Garantia Integral de la Llibertat Sexual, introdueix nous conceptes quant a violències sexuals i modifica alguns articles del Codi Penal.

Cal assenyalar, llavors, els articles principals del Codi Penal que es vinculen amb les violències masclistes incloses en la normativa catalana i la normativa estatal específica de llibertat sexual (però no en la llei estatal 1/2004¹¹).

Violències sexuals	Articles Codi Penal
Assetjament per raó de sexe	Títol XV. Dels delictes contra els drets dels treballadors: 314 CP.
Assetjament sexual	Títol VIII. Dels delictes contra la llibertat i indemnitat sexual: 184 CP. Article 172 ter (<i>stalking</i> o assetjament) Article 197.7 (<i>sexpredding</i>)

¹⁰ En període de modificació. Cal revisar-ho més endavant.

¹¹ Com que no apareixen en la Llei Orgànica 1/2004, el CP no els tipifica com a violència de gènere, sinó com a altres delictes.



<i>Agressions sexuals</i>	Títol VIII. Dels delictes contra la llibertat i indemnitat sexual: Articles 178, 179, 180, 181, 182 i 183 CP.
<i>Tràfic i explotació sexual</i>	Títol VII BIS. Del tràfic d'éssers humans: 177 bis CP
<i>Mutilació genital femenina</i>	Títol III. De les lesions: 149 CP
<i>Matrimonis forçats</i>	Títol VI. Delictes contra la llibertat: de les coaccions 172 bis CP. Títol VII BIS. Del tràfic d'éssers humans: 177.1 e) bis CP.



4. Actuacions

ACTUACIONS	COORDINACIÓ DE L'ACTUACIÓ (RESPONSABILITAT)	CALENDARI
Elaboració i difusió d'una ferma declaració pública de principis i compromís sobre la finalitat del Protocol, que visibilitzi la postura de rebuig de la Sala Beckett davant les violències sexuals i la LGTBlfòbia.	Patronat Direcció	Immediatament després de la validació del Protocol
Designació d'una partida pressupostària anual per a la implementació d'algunes de les actuacions del Protocol.	Patronat Direcció Gerència Comissió d'Abordatge	Pressupostos anuals
Designació de la Comissió d'Abordatge - dels seus grups, de seguiment i de casos- del Protocol per a l'abordatge integral de violències sexuals i LGTBlfòbia de la Sala Beckett.	Grup Motor	Immediatament després de la validació del Protocol
Creació d'una adreça de correu electrònic i una bústia física com a mecanismes per interposar queixes o denúncies de situacions vinculades al Protocol.	Comissió d'Abordatge	Immediatament després de la designació de la Comissió d'Abordatge i Seguiment
Elaboració d'un pla de comunicació externa i interna del Protocol i del seu funcionament, a través de mitjans físics (cartellera, fulletons...) i digitals (web, correus electrònics, xarxes socials...).	Comissió d'Abordatge Comunicació Àrea artística	Immediatament després de la validació del Protocol
Especialment, s'ha d'informar de manera específica totes les persones que participin activament dels espais de la Sala Beckett (professorat i alumnat, companyies...).		
El pla de comunicació ha d'avaluar el llenguatge i adaptar-lo, si cal, per tal d'oferir una informació inclusiva i adaptada a les premisses que assenyala el Protocol.		
Traducció del Protocol (i altres materials vinculats amb aquest) al castellà i a l'anglès per facilitar-ne l'accés a les persones estrangeres vinculades a la Sala Beckett.	Comunicació	Al llarg de l'any 2023



Planificació i desenvolupament de processos de capacitació que versin sobre la comprensió i l'abordatge de les violències sexuals i LGTBIfòbia i sobre el Protocol propi de la Sala Beckett, per a: <ul style="list-style-type: none">- Personal laboral.- Persones col·laboradores.- Docents de cursos de persones adultes.- Docents de cursos infantils.- Companyies i equips actorals.- Equips creatius.	Comissió d'Abordatge Direcció Gerència	Anual
Planificació i posada en marxa de premisses genèriques mínimes per a una primera acollida i atenció a les persones que puguin patir violències sexuals i/o LGTBIfòbia.	Grup de Casos	2023
Registre i elaboració d' informes de diagnòstic sobre les situacions que comprèn el Protocol en el marc de relacions de la Sala Beckett, per tal de conèixer la freqüència i el seguiment dels casos. La comparativa dels informes al llarg del temps possibilita tenir un diagnòstic de l'estat de la qüestió a escala general.	Grup de Seguiment	Registre: cada cop que es detecti una situació. Elaboració i difusió d'informes: Anual (recomanat)
Desenvolupament de mesures restauratives adaptades a les necessitats de la persona que ha patit una situació de violència sexual o LGTBIfòbia i adaptades, també, a l'entorn de la Sala Beckett.	Gerència Patronat Grup de Casos	Cada vegada que tingui lloc una situació i hi hagi demanda d'aquestes mesures
Establiment d'acords amb serveis especialitzats en violències sexuals i LGTBIfòbia per tal d'oferir recursos externs adients a les persones que puguin necessitar-los.	Grup de Casos	2023
Proposta i aplicació de mesures preventives, cautelars i/o disciplinàries adaptades a les normatives (internes i externes) legals vigents.	Patronat Direcció Gerència Grup de Casos	Cada vegada que tingui lloc una situació i sigui necessari

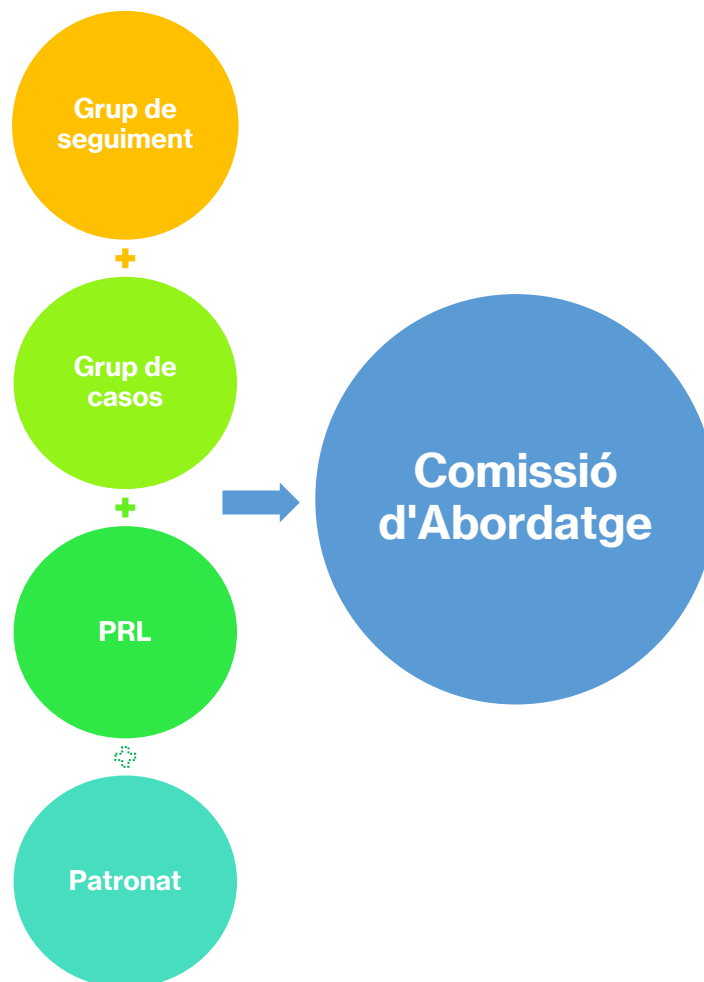
5. Procediments d'abordatge

5.1. Mecanismes de coordinació i competències

El principal mecanisme de coordinació i gestió de les diferents actuacions i intervencions que assenjala el present protocol és la **Comissió d'Abordatge**.

Aquesta comissió es divideix en dos grups de treball, el **Grup de Seguiment** i el **Grup de Casos**.

Totes les persones que conformen aquests mecanismes han de tenir **formació** en violències sexuals i LGTBIfòbia i en la seva comprensió i abordatge seguint les premisses del protocol.





COMISSIÓ D'ABORDATGE

És el principal **òrgan consultiu i de coordinació** del protocol i està conformat per les persones que integren l'estructura del **Grup de Seguiment** i del **Grup de Casos**, juntament amb la persona responsable de **prevenció de riscos i salut laboral** de la Sala Beckett.

En el cas de comptar amb **representació dels i les treballadores**, aquesta també ha de formar part de la Comissió d'Abordatge.

Les seves tasques són:

- Traspàs d'informació formal entre els grups de seguiment i de casos.
- Consultes entre els grups de seguiment i de casos.
- Posada en comú de dades qualitatives i quantitatives vinculades al protocol.
- Rebuda i derivació de queixes.

Per últim, un/a representant del **Patronat** també s'integra en aquest òrgan, amb un paper consultiu i de traspàs d'informació a la resta del Patronat.

La Comissió d'Abordatge s'ha de reunir **un cop** a l'any de manera ordinària. De manera extraordinària, pot reunir-se els cops que calguin, a través de petició raonada de les persones que la conformen.

GRUP DE SEGUIMENT

És el grup que s'encarrega del procés de **seguiment i avaluació** de les actuacions i intervencions assenyalades en el protocol i posades en marxa.

Està conformat per **quatre membres** i les seves tasques són:

- Avaluació general de la posada en marxa i desenvolupament del protocol.
- Anàlisi de resultats de les actuacions que assenyala el protocol.
- Revisió de tasques i dinàmiques dels mecanismes d'intervenció del protocol.
- Solució de possibles obstacles, conflictes o inconvenients en el desenvolupament del protocol.
- Adequació i actualització dels elements del protocol que calguin segons canvis i demandes.
- Informació i difusió quant a resultats.

El Grup de Seguiment s'ha de reunir **dos cops** a l'any de manera ordinària. De manera extraordinària, pot reunir-se els cops que calguin, a través de petició raonada de les persones que el conformen.

El Grup de Seguiment renovarà la meitat de la seva composició cada dos anys.

GRUP DE CASOS

És el grup que s'encarrega de desenvolupar les accions necessàries per **abordar casos** concrets que puguin detectar-se o comunicar-se a través del protocol.



La seva estructura es compon per **tres persones**, encara que, si cal, es pot ampliar amb **figures de referència**.

Les seves tasques són:

- Rebuda de queixes i denúncies internes.
- Obertura d'expedients.
- Desenvolupament del procés d'investigació.
- Elaboració de l'informe vinculant.
- Proposta de mesures de reparació i mesures cautelars i disciplinàries.

El Grup de Seguiment s'ha de reunir **cada vegada** que es notifiqui una queixa o una denúncia.

El Grup de Casos renovarà dos tercers de la seva composició cada dos anys.

5.2. Drets i obligacions

D'acord amb les normatives laborals¹² i amb aquelles vinculades amb l'abordatge de les violències masclistes i LGTBIfòbia, els **drets** i les **responsabilitats** de tothom vinculat a la Sala Beckett han de ser:

DRETS

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

A més, a les persones amb **relació contractual** amb la Sala Beckett, se'ls reconeixen dret específics de l'àmbit laboral¹³, com ara:

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

¹² Que assenyalen l'obligatorietat d'evitar l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament discriminatori al lloc de treball, i d'actuar adientment davant aquesta mena de casos.

¹³ Conveni col·lectiu de treball de Locals d'Espectacles de Catalunya (art. 43 de Mesures de protecció integral contra la violència de gènere).



- Dret a l'extinció del contracte de treball.
- Justificació d'absències o faltes de puntualitat al treball.
- Acomiadament nul.

OBLIGACIONS GENERALS

- Oferir un tracte respectuós i no discriminatori.
- Conèixer el Protocol de la Sala Beckett i els seus mecanismes d'activació.
- No ignorar possibles indicis i situacions assenyalades en el protocol.
- Col·laborar en els processos d'abordatge que calguin
- No posar impediments en els processos que assenyalen el protocol.
- Participar i col·laborar en les actuacions del protocol que pertocuin.

A més, les **obligacions afegides dels i les membres de la Comissió d'Abordatge** -i grups de seguiment i de casos- són:

- Conèixer en detall el Protocol de la Sala Beckett.
- Propiciar accions de caràcter preventiu.
- Mantenir la confidencialitat de les persones implicades en situacions de queixa o denúncia.
- Proporcionar espais de protecció i cura a les persones denunciants.
- Donar una resposta curosa i adequada a les situacions detectades o comunicades.
- Oferir una informació amplia i de qualitat sobre els processos d'activació, abordatge i seguiment de casos.
- Traspasar la informació que calgui al Patronat, Gerència i Direcció de la Sala Beckett.
- Desenvolupar processos de seguiment adients als casos abordats.

Per últim, s'assenyalen les **obligacions específiques del Patronat, la Gerència i la Direcció** de la Sala Beckett:

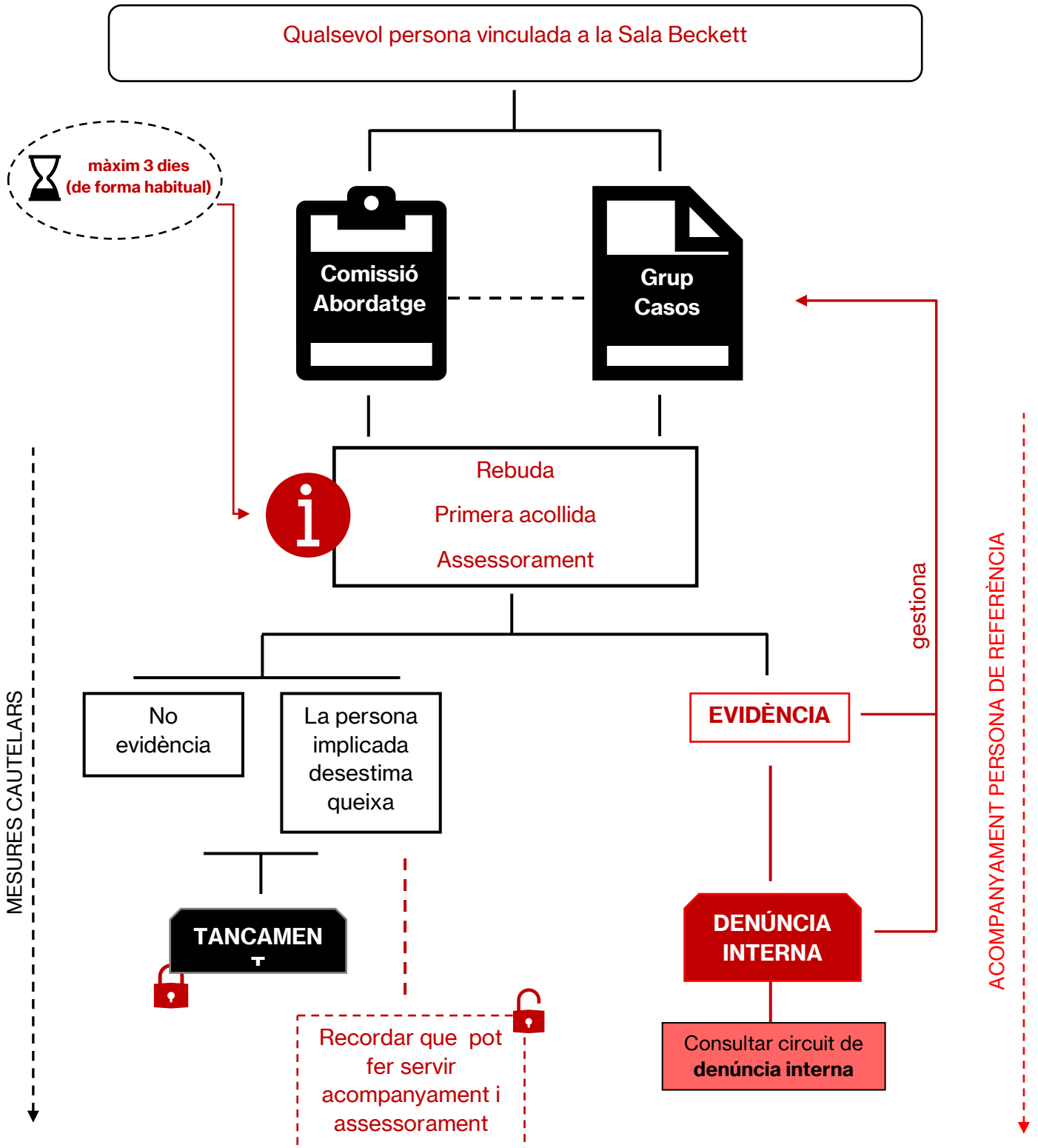
- Assumir un compromís institucional de rebuig cap a les violències sexuals i la LGTBIfòbia.
- Impulsar espais físics i relacionals lliures de discriminacions, de violències sexuals i de LGTBIfòbia.



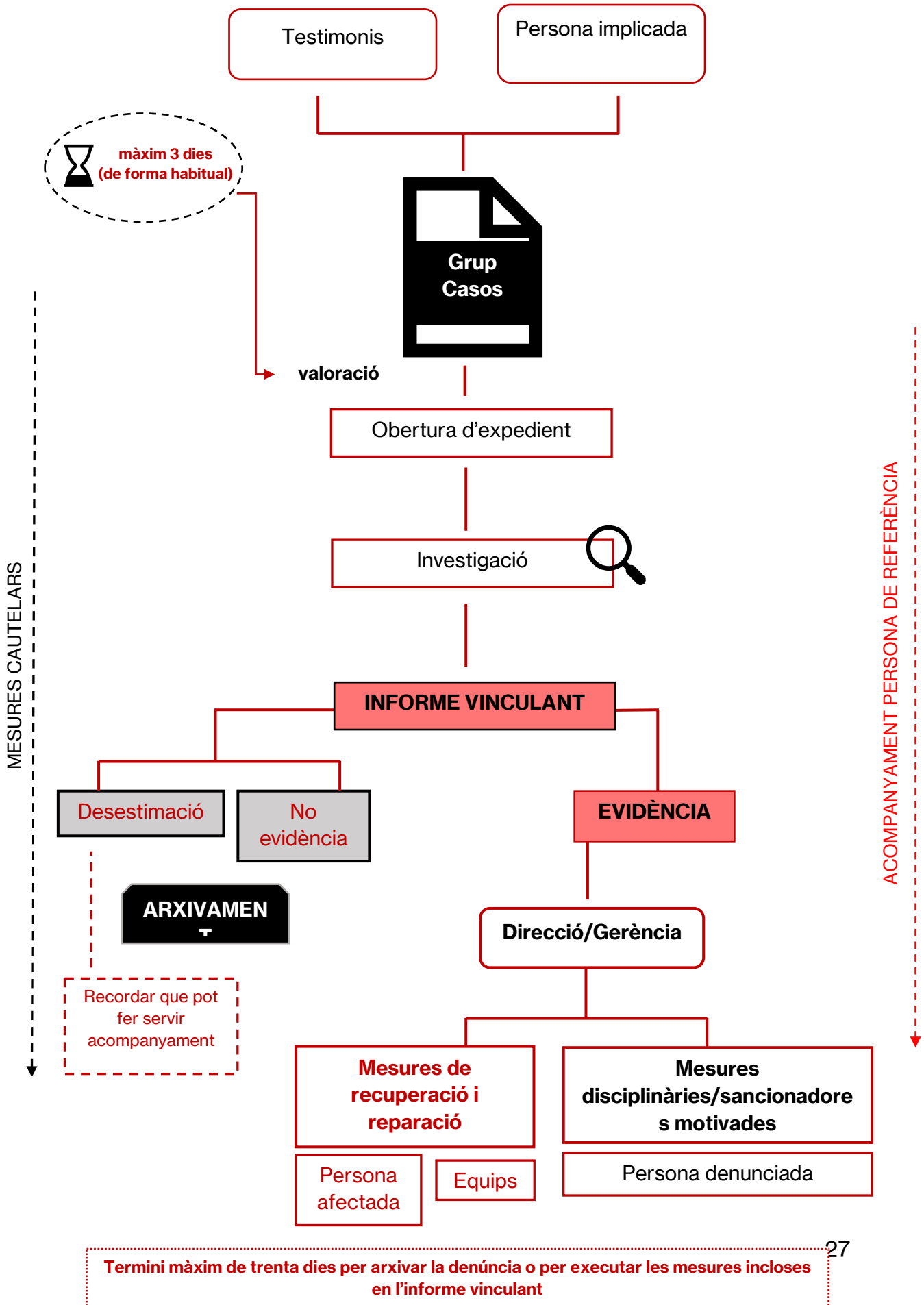
- Garantir i protegir els drets esmentats anteriorment de totes les persones incloses en l'àmbit d'aplicació del protocol.
- Conèixer les premisses establertes en les normatives laborals i en les normatives de lluita davant discriminacions, violències masclistes i LGTBIfòbia.
- Aplicar les mesures de reparació, les mesures cautelars i les mesures disciplinàries proposades pel Grup de Casos.

5.3. Circuits d'actuació

Queixa davant una situació de violència sexual o LGTBIfòbia



Denúncia interna davant una situació de violència sexual o LGTBIfòbia





PROCEDIMENTS DE COMUNICACIÓ

A partir de la **sospita o detecció** d'una situació de violències sexuals o LGTBIfòbiques:

COMUNICACIÓ DE QUEIXA	COMUNICACIÓ DE DENÚNCIA INTERNA
Per escrit, per correu electrònic o verbal.	Per escrit o per correu electrònic emplenant la fitxa corresponent.
Anònima o no anònima.	Manifesta, no anònima.
Pot presentar-la qualsevol persona.	Pot presentar-la la persona que pateix la situació o testimonis ^{14 15} .
Es presenta a la Comissió d'Abordatge o, directament, al Grup de Casos.	Es presenta al Grup de Casos.
Persona de referència del cas ha de ser membre del Grup de Casos.	Persona de referència del cas pot ser membre del Grup de Casos o no. És anomenada pel mateix grup amb la participació de la persona denunciant.
La queixa pot passar a denúncia interna.	La denúncia interna pot passar a denúncia externa.
Termini de tres dies, de forma habitual, per donar resposta i primera acollida o assessorament. En casos excepcionals, aquest termini es pot ampliar (com ara, en períodes vacacionals de la Sala Beckett).	Termini de tres dies, de forma habitual, per donar resposta i oferir primera acollida o assessorament. En casos excepcionals, aquest termini es pot ampliar (com ara, en períodes vacacionals de la Sala Beckett) ¹⁶ . Termini màxim de trenta dies per arxivar la denúncia o per executar les mesures incloses en l'informe vinculant.

¹⁴ Quan la persona que pateix la situació no sigui la persona que comunica la denúncia, s'haurà d'informar aquesta per activar protocol i procés d'investigació. Si està d'acord, s'engegarà el procés habitual i si no està d'acord, la denúncia serà arxivada.

¹⁵ La Gerència i la Direcció de la Sala Beckett poden informar o intervenir d'ofici en algunes situacions, si ho consideren necessari.

¹⁶ La Sala Beckett oferirà informació de recursos especialitzats per a les persones que puguin necessitar acompanyament en els períodes de vacances i tancament de la sala.



Comunicació de **queixa**:

- Rebut de la queixa.
- Tria de la persona de referència del cas que ofereix informació -sobre els drets i els procediments-, assessorament sobre el protocol i acompanyament del cas.
- Si no es troben evidències dels fets o la persona que ha interposat la queixa no vol continuar amb el procediment, es tanca el procés. En aquest cas, sempre s'ha de recordar la persona que la Comissió d'Abordatge i el Grups de Casos continuen al seu servei per demanar assessoria o informació.
- Si es troben evidències dels fets, la queixa esdevé denúncia interna i és el Grup de Casos el mecanisme encarregat d'acompanyar i gestionar tot el procediment.

Comunicació o rebuda de **denúncia interna**:

- Rebut de la denúncia interna per part del Grup de Casos (directament o a través de queixa que esdevé denúncia interna).
- El Grup de Casos estudia el cas i anomena la persona de referència del procés (aquesta persona pot ser membre del Grup de Casos o de fora d'aquest). Si la persona referent no és membre del grup, haurà d'informar aquest puntualment de tots els passos del cas. La persona afectada participa en l'elecció de la figura de referència.

A petició de la persona afectada, es valora l'adopció de mesures cautelars en el procés.

- Procediment d'investigació.

El Grup de Casos és el mecanisme competencial en matèria d'investigació i ha de fer:

- ✓ Lectura i anàlisi de la denúncia i de la documentació que l'acompanya, si n'hi ha (proves adjuntes, com ara gravacions, missatges de mòbil, testimonis...).
- ✓ Entrevista amb la persona afectada i explicació adequada sobre el procés.
- ✓ Entrevista a possibles testimonis.
- ✓ Entrevista a la persona denunciada. Segons el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, és aquesta persona la que ha de demostrar la seva absència de responsabilitat en els fets denunciats.
- ✓ Avaluació del cas amb la informació recopilada en totes les entrevistes.
- ✓ Elaboració curosa de l'informe vinculant, que assenyala la evidència o no del fet denunciat i que inclou: resum del cas i del procés d'abordatge; fets que es poden imputar; proposta de mesures de reparació adreçades a la persona afectada; proposta de mesures de reparació adreçades a persones en el context del cas;



mesures cautelars i proposta de mesures sancionadores cap a la persona denunciada.

- Tancament del cas.

L'informe vinculant pot proposar l'arxivament del cas si no es troben evidències dels fets o si la persona denunciant desestima la denúncia (en aquest cas, s'ha de recordar que es pot tornar a fer ús dels mecanismes del protocol en qualsevol moment i retornar tota la documentació aportada en el procés d'investigació^{17 18}), o pot proposar mesures diverses a la Direcció o Gerència de la Sala Beckett, òrgans responsables de materialitzar-les.

ELEMENTS TRANSVERSALS ALS PROCEDIMENTS DE COMUNICACIÓ, OBERTURA D'EXPEDIENT I INVESTIGACIÓ

Els **estàndards d'actuació** que, com a mínim, s'han de complir en totes les accions vinculades amb el protocol són:

Diligència deguda.

Acció preventiva.

Evitació de la revictimització.

Credibilitat de la queixa o denúncia.

Celeritat en l'actuació.

Respecte de la persona denunciant i de les seves necessitats específiques.

Garantia de confidencialitat.

Garantia de no repetició.

Formació adequada de les persones vinculades amb les actuacions del protocol.

El **tractament i la custòdia de tota la documentació rebuda i generada** en els processos d'investigació correspon al Grup de Casos, que ha de garantir-ne la màxima confidencialitat. Aquesta informació només pot ser accessible a les persones que conformen el grup (digitalment, en un lloc d'accés restringit i físicament, en un lloc sota clau). Si cal compartir digitalment alguna informació del cas, especialment amb dades personals, els arxius han d'estar encriptats.

Per aquestes raons, totes les persones vinculades als mecanismes del protocol, especialment aquelles que conformen el Grup de Casos (i referents externes a aquest) han de signar un document de compromís de confidencialitat (Annex I).

¹⁷ Tot i la desestimació, aquests casos computen estadísticament en els informes de seguiment del protocol.

¹⁸ La persona ha de signar un rebut de la documentació retornada.



Al llarg de tots els processos és cabdal tenir en compte les necessitats i demandes de les **persones denunciants** i respectar les seves decisions sense judicis.

De la mateixa manera, les **persones denunciades** han d'estar informades de la denúncia i del desenvolupament dels processos, a més de les mesures cautelars o disciplinàries proposades.

La **persona de referència**, sempre, ha de tenir formació específica en violències sexuals i LGTBIfòbia i conèixer els procediments d'intervenció del protocol i les seves eines i premisses.

Si la persona de referència no és membre del Grup de Casos, haurà d'estar en contacte directe amb tot el grup o amb una de les seves membres al llarg de tot el procés d'acompanyament.

Totes les propostes de la persona de referència han de ser motivades per la persona denunciant i han de ser aprovades pel Grup de Casos.

La denúncia interna pot esdevenir **denúncia externa (via administrativa o penal)** en els supòsits que assenyala la normativa jurídica¹⁹.

En casos vinculats a delictes de **violències sexuals**²⁰ (assetjament sexual i agressió sexual) és **imprescindible** la *denúncia de la persona perjudicada, del seu representant legal o una querrela del Ministeri Fiscal, que ha d'actuar ponderant els legítims interessos presents. Quan la víctima sigui menor d'edat, incapaç o una persona desvalguda, n'hi ha prou amb la denúncia del Ministeri Fiscal* (art. 191 CP).

La Gerència o la Direcció de la Sala Beckett podran comunicar amb el Ministeri fiscal o Mossos d'Esquadra en les situacions que calgui.

Els processos de denúncia externa podran ser acompanyats internament, facilitant la persona denunciant l'acompanyament i suport que calguin (incloses mesures de reparació interna i mesures cautelars i sancionadores si la persona denunciada està vinculada a la Sala Beckett).

¹⁹ Veure marc normatiu.

²⁰ En ser un delicte semipúblic o semiprivat.



La Comissió d'Abordatge ha d'elaborar un recull d'informació sobre **serveis i recursos especialitzats** per tal d'oferir-los a les persones que comuniquin queixes o denúncies internes i ho sol·licitin.



MESURES DE REPARACIÓ

La reparació és un element clau en els processos d'abordatge integral de les violències sexuals i la LGTBIfòbia.

Algunes **mesures restauratives** poden ser²¹:

Àmbit laboral:

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

Àmbit personal:

- Credibilitat de les persones que comuniquin o denunciïn situacions de violències sexuals i LGTBIfòbia.
- Reconeixement i condemna pública ferma davant les situacions de violències sexuals i LGTBIfòbiques al voltant de la Sala Beckett.
- Posicionament davant la impunitat de persones sancionades.
- Garantia de no repetició.
- Reconeixement dels fets interns i acceptació de responsabilitats.
- Informació i, si cal, acompanyament a serveis especialitzats externs.
- Recursos de suport emocional individuals i col·lectius, especialment per a les persones que formin part dels grups de casos i de seguiment.

²¹ Aquestes mesures es poden adequar i ampliar d'acord amb les necessitats i demandes rebudes i als recursos de la Sala Beckett.



Aquestes actuacions de reparació mai no supliran les possibles mesures cautelars o disciplinàries establertes en l'informe vinculant.

MESURES CAUTELARS

Són proposades pel Grup de Casos a través de l'**informe vinculant** raonat per les evidències del procés d'investigació.

Les mesures cautelars han d'adaptar-se a les normatives laborals (per a persones amb vinculació laboral) i també als reglaments interns de la Sala Beckett (per a tothom).

MESURES DISCIPLINÀRIES

Han de romandre dins de la legalitat i adaptades als codis de conducta i reglaments interns de la Sala Beckett.

Les normatives laborals que les assenyalen són l'Estatut dels Treballadors, el conveni col·lectiu i les normatives i reglaments interns.

Són **executades** per Direcció i Gerència (i informades al Patronat).

A l'espera de la modificació d'estatuts i creació del codi de conducta de la Beckett, es pren momentàniament com a base d'actuació el capítol 8 del conveni col·lectiu de treball de Locals d'Espectacles de Catalunya, que tracta sobre règim disciplinari, faltes i sancions.

Article 39

Règim disciplinari

Normes generals

39.1 Tindran la consideració de faltes els incompliments contractuals enumerats a l'article 58 del RDL 1/1995 de l'Estatut dels treballadors. La qualificació i la sanció de la falta es realitzaran d'acord amb el que s'estableix en aquesta secció.

39.2 No podrà considerar-se indisciplina o desobediència en el treball la negativa a executar ordres que vulnerin allò que s'estableix al present Conveni o l'incompliment dels quals constitueixi una infracció de l'Ordenació jurídica.

39.3 La direcció, en imposar una sanció molt greu, informará el Comitè d'empresa o delegats de personal.



Article 40

Classificació de les faltes

Les faltes es classificaran en lleus, greus i molt greus.

Amb caràcter enunciatiu, s'esmenten les infraccions que constitueixen faltes:

40.1 Són faltes lleus:

- a) Les injustificades de puntualitat comeses l'un mes que sumin més de 30 minuts.
- b) Les negligències, distraccions o retards en el treball que no causin perjudicis greus.
- c) La falta d'educació cap a altres empleats, els seus familiars o tercers relacionats amb l'empresa.

40.2 Són faltes greus:

- a) La tercera falta lleu comès en el termini d'un mes.
- b) Les d'assistència no justificades ni repetides.
- c) Les negligències, distraccions o retards en el treball quan causin perjudicis greus.
- d) Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter greu cap a altres empleats, els seus familiars, o tercers relacionats amb l'empresa.
- e) La desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis o que no suposin trencar la disciplina.
- f) La informació a tercers de circumstàncies personals d'empleats o de l'empresa d'ordre intern i reservat si no produeixen perjudicis morals o materials. La falta es qualificarà de molt greu si la comet un treballador que, per raons del seu treball, tingui accés directe a les dades.
- g) L'embriaguesa o la toxicomania no habitual que repercuteixi en el treball, llevat que posi en perill les persones o estris de l'empresa. En aquest cas serà falta molt greu.
- h) Abandonament injustificat del treball.
- i) L'actuació negligent que faci perillar la seguretat de les persones.
- j) L'abús d'autoritat, entès com la conducta d'un superior jeràrquic respecte a un subordinat que, a l'exercici de la seva facultat de comandament, suposi un tracte humiliant, vexatori o ofensiu.

40.3 Són faltes molt greus:

- a) La tercera falta greu en el termini de 90 dies naturals.
- b) Les d'assistència no justificades i repetides (acumulació de tres dies o 24 hores en el termini d'un mes).
- c) La desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis molt greus o que trenquin greument la disciplina.
- d) El maltractament negligent d'estris, materials o instal·lacions de l'empresa que causi danys greus.
- e) Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter molt greu cap a altres empleats, els seus familiars, o tercers relacionats amb l'empresa.



- f) L'abandonament injustificat del treball que causi perjudici greu.
- g) La disminució continuada i voluntària del rendiment del treball.
- h) El frau, l'abús de confiança i la deslleialtat.
- i) L'embriaguesa habitual o la toxicomania quan repercuteixin negativament en el treball.
- j) L'abús d'autoritat quan comporti especial gravetat.
- k) L'assetjament sexual que es considerarà d'especial gravetat quan hi hagi diferència jeràrquica i en faci us l'assetjador/a.

Article 41

Sancions Per faltes lleus:

- Amonestació verbal o per escrit.
- Suspensió de feina i sou d'ús d'un a tres dies.

Per faltes greus:

- Suspensió de feina i sou de 4 a 20 dies.

Per faltes molt greus:

- Suspensió de feina i sou de 21 a 60 dies.
- Acomiadament

Article 42

Prescripció i cancel·lació de les faltes

42.1 Les faltes prescriuen en els terminis que fixa l'article 60.2 de l'Estatut dels treballadors.

42.2 Cancel·lació de faltes i sancions. La direcció anotarà als expedients personals de cada empleat les sancions fermes que els hagi imposat. Les notes desfavorables per faltes comeses quedaran cancel·lades als sis mesos les lleus, a l'any les greus, i als 18 mesos les molt greus, respectivament. El termini començarà a comptar des de la data en la qual s'hagin convertit en fermes.



6. Seguiment

El **Grup de Seguiment** és el mecanisme encarregat del procés de **seguiment i avaluació** de les actuacions i intervencions assenyalades en el protocol.

Com s'ha esmentat anteriorment, està conformat per **quatre membres** i les seves tasques són:

- Avaluació general de la posada en marxa i desenvolupament del protocol.
- Anàlisi de resultats de les actuacions que assenyalen el protocol.
- Revisió de tasques i dinàmiques dels mecanismes d'intervenció del protocol.
- Solució de possibles obstacles, conflictes o inconvenients en el desenvolupament del protocol.
- Adequació i actualització dels elements del protocol que calguin segons canvis i demandes.
- Informació i difusió quant a resultats.

Aquest grup ha d'elaborar la seva **metodologia** d'avaluació i proposar indicadors de mesura per a les diferents actuacions que conformen el protocol.

Alguns d'aquests **indicadors** poden ser:

Qualitatius

Grau de coneixement del protocol
Grau d'execució de les actuacions assenyalades en el protocol
Grau de participació en les actuacions del protocol
Percepció en matèria de seguretat vinculada amb el protocol
Percepció de l'acompanyament i assessorament rebut
Tipologia de les actuacions portades a terme
Grau de satisfacció de les persones vinculades a la Sala Beckett quant al protocol

Quantitatius

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

És desitjable que, un cop a l'any, el Grup de Seguiment faciliti un **informe** a la Comissió d'Abordatge, per valorar l'estat de la qüestió en aquest període de temps. La comparativa dels informes anuals possibilita la detecció d'aspectes o elements que puguin ser susceptibles de millora.

7. Comunicació

La comunicació institucional vinculada al protocol i a totes les seves actuacions ha d'estar impregnada de les premisses i dels elements que conformen el **marc conceptual** d'aquest.

És a dir, entre d'altres, s'han de tenir en compte de manera molt acurada:



Fer servir un llenguatge inclusiu i una terminologia adequada.



Transmetre missatges amb base feminista interseccional de pensament.



Fugir d'estereotips i mites de les violències sexuals i la LGTBIfòbia.



Presentar el protocol com a eina de posicionament ètic de la Beckett.

A més dels **nous materials de comunicació** que sorgeixen amb l'aprovació del protocol, cal tenir en compte la **revisió i actualització** d'altres continguts ja existents, com ara web, fulletons, *flyers*, fitxes per omplir, documentació i comunicacions institucionals, etc.

Com a mesures comunicatives clau vinculades amb el protocol, es proposen inicialment:



Material gràfic informatiu sobre el protocol, disponible en diversos espais de la Sala Beckett.



Material gràfic on s'expliquin situacions i conductes que aborda el protocol i que no hi són tolerables.



Material gràfic amb informació sobre com activar el protocol i sobre recursos externs d'interès.



Traducció del protocol a diferents llengües.



Enviament del protocol o d'informació pràctica sobre aquest a totes les persones que comencin una vinculació amb la Sala Beckett (personal laboral, alumnat i professorat, equips creatius...).

És recomanable fer campanyes o comunicacions concretes sobre el protocol:

- després de la seva aprovació, com a presentació del procés d'elaboració i del document elaborat.



- cada cop que el protocol sigui actualitzat significativament.
- en períodes que la Comissió d'Abordatge estimi oportuns, vinculats als calendaris d'activitat de la sala o com a recordatoris.

Alguns materials de suport per informar sobre violències sexuals i LGTBfòbia:

[*Cómo comunicar en casos de violencia sexual contra mujeres*](#)

[*Recursos para un abordaje mediático de las violencias sexuales con perspectiva de género*](#)

[*Manual de Recomanacions sobre el tractament de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals \(LGBTI\) als mitjans audiovisuals*](#)



8. Glossari

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

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

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

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

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

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

Violència masclista: violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

La comprensió que es fa de la **LGTBIfòbia** en aquest protocol és la mateixa que assenyala la definició de violència masclista, una violació dels drets humans exercida, en aquest cas, cap a les persones pertanyents als col·lectius LGTB IQ+.



Annexos

Annex I: COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT

DOCUMENT DE CONFIDENCIALITAT	
Nom	
Cognoms	
Mecanisme del protocol on es participa	

<p>Com a persona vinculada al Protocol per a l'abordatge integral de violències sexuals i LGTBfòbia a la Sala Beckett, accepto els següents compromisos:</p> <p>Mantenir una estricta confidencialitat de dades de les persones denunciants, denunciades i testimonis dels casos vinculats al protocol.</p> <p>Custodiar responsablement la informació a la qual pugui tenir accés.</p> <p>No desvelar mai cap informació de les queixes i denúncies rebudes, tancades o en procés d'investigació.</p>	
Data:	Signatura:

El tractament i protecció de dades i els compromisos de confidencialitat, a càrrec de la Sala Beckett, obrador internacional de dramatúrgia (CIF G63410591 i correu comunicacio@salabeckett.cat), són aplicats en virtut del que estableix el Reglament Europeu de Protecció de Dades (RGPD) - Reglament (UE) 2016/679 del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades - i la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals.



Annex II: MODEL DE DENÚNCIA INTERNA

DENÚNCIA INTERNA	
Núm. d'expedient:	
Dades de la persona denunciant	
Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Gènere
Contacte	Vinculació amb la Sala Beckett
Dades de la persona denunciada	
Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Gènere
Tel. contacte	Vinculació amb la Sala Beckett
Fets denunciats (si s'aporta documentació addicional, adjuntar a aquest formulari)	

El tractament i protecció de dades i els compromisos de confidencialitat, a càrrec de la Sala Beckett, obrador internacional de dramatúrgia (CIF G63410591 i correu comunicacio@salabeckett.cat), són aplicats en virtut del que estableix el Reglament Europeu de Protecció de Dades (RGPD) - Reglament (UE) 2016/679 del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades - i la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals.



Annex III: FITXA DE RECURSOS EXTERNS

NOM:	
Persona de referència:	Àmbit d'actuació:
Dades de contacte:	Altres:

NOM:	
Persona de referència:	Àmbit d'actuació:
Dades de contacte:	Altres:

NOM:	
Persona de referència:	Àmbit d'actuació:
Dades de contacte:	Altres:

NOM:	
Persona de referència:	Àmbit d'actuació:
Dades de contacte:	Altres: