

Agrupació Musical de Cerdanyola del Vallès

Protocol per a l'abordatge de les violències masclistes i LGTBIAQfòbiques

Índex

- _ Introducció
- _ Marc conceptual
- _ Objectius
- _ Àmbit d'aplicació
- _ Sensibilització i prevenció
- _ Detecció
- _ Actuació
- _ Marc normatiu
- _ Mapa de recursos de Cerdanyola

Annexos

1. Definicions
2. Model de denúncia interna
3. Fitxa d'acollida a la/les persona/es agredida/es
4. Fitxa d'entrevista a la persona o col·lectiu que presumptament ha agredit
5. Diagnòstic octubre 2021

Introducció

L'any 1993, les Nacions Unides van adoptar la *Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona*: per primera vegada a nivell universal s'afirmava que totes les formes de violència de gènere són violacions dels drets fonamentals i s'instava els Estats a aplicar totes les mesures necessàries per suprimir les discriminacions que pateixen les dones en totes les seves manifestacions. Des dels nivells més elevats de violència com són els assassinats masclistes fins als micromasclismes quotidians que són presents en la majoria dels àmbits de socialització de la nostra vida.

Anys més tard, el 2011, el Consell de Drets Humans de les Nacions Unides va aprovar la històrica *Resolució 17/19: drets humans, orientació sexual i identitat de gènere*, la primera resolució d'aquest organisme internacional en reconèixer que es cometien actes de violència i discriminació contra les persones LGBTI a tot el món. De seguida l'ONU va redactar el primer informe sobre l'estat d'aquest tema, que posava per escrit els problemes que pateixen les persones LGBTI i reiterava l'obligació dels Estats de protegir els drets de tots els seus ciutadans. L'informe, titulat *Lleis i pràctiques discriminatòries i actes de violència comesos contra persones per la seva orientació sexual i identitat de gènere*, animava els Estats a derogar les lleis que criminalitzen l'homosexualitat i a promulgar lleis per a prevenir la discriminació per raó de l'orientació sexual i la identitat de gènere.

En les últimes dècades, el compromís amb l'eradicació de la violència contra les dones i la comunitat LGTBIAQ (l'acrònim de lesbianes, gais, trans, bisexuals, intersexuals, asexuals i *queer*) ha anat guanyant espai dins l'agenda pública. S'han fet més declaracions com aquestes que han sotasignat molts països, i de retruc també s'ha anat elaborant un corpus legal que ha donat eines a les institucions i les empreses per fomentar la igualtat i alhora per prevenir aquestes situacions i, per suposat, com actuar quan es produeixen. Malgrat encara queda molt per fer en aquest sentit, també en el terreny de les entitats associatives de lleure com la nostra, el cert és que cada vegada són més els espais que es declaren lliures de violències masclistes i lgtbiaqfòbiques es doten d'eines per prevenir-les, detectar-les i reparar-les.

Des del carrer també es demana que es facin els deures en aquesta direcció. L'origen de l'última onada de manifestacions per denunciar les diferents formes de violència que pateixen les dones arreu del món es pot situar a l'Argentina, el 3 de juny de 2015, quan el carrer va cridar "Ni una menos", un crit col·lectiu contra la violència masclista en una part del món on cada 30 hores assassinen una dona. Aquell "Ni una menos", que hagués sigut impossible sense la trajectòria del moviment feminista des dels seus inicis, es va instal·lar llavors a l'agenda pública i política, i es va estendre des de Llatinoamèrica cap arreu del món. Després vindrien

els mocadors verds per un avortament “legal, segur i gratuït”, i les ja conegudes manifestacions a Polònia, Mèxic, Turquia, Nicaragua, França, Rússia, Bangladesh, els Estats Units. Espanya i Catalunya tampoc han sigut una excepció. Els 8-M cada vegada apleguen més suports a casa nostra, milers de persones van sortir al carrer contra “La Manada” i contra els assassinats masclistes.

El moviment d’alliberament LGTBIAQ també ha sortit al carrer en in comptables ocasions a reclamar els seus drets. S’acostuma a assenyalar com a inici l’anomenada Revolta d’Stonewall, l’any 1969 a Nova York. L’any següent ja es van celebrar les primeres marxes de l’Orgull als Estats Units; i l’any 1972, a Alemanya i Londres també n’hi va haver. La primera marxa notificada a l’Estat espanyol es produeix a Barcelona l’any 1977, però tan sols hi assisteixen uns pocs centenars de persones. L’any 2005, coincidint amb l’aprovació del matrimoni igualitari, ja es manifesten a Espanya dos milions de persones. Els anys següents succeeixen manifestacions a tot el món perquè encara hi ha molta feina per fer. Hi ha països que encara tenen lleis lgtbiaqfòbiques i, de fet, a casa nostra, l’Observatori contra l’Homofòbia ha registrat 237 incidències per violències o discriminacions per lgtbiaqfòbia aquest 2022 (Catalunya).

Més enllà de guanyar espai als carrers i a les xarxes, les lluites per la igualtat també han entrat als centres educatius, que cada cop es fan més tasques de sensibilització en aquest sentit; i també a les institucions públiques, que estan aplicant protocols antiassetjament. Algunes de l’àmbit de la cultura, com l’Institut del Teatre o també l’Escola Superior de Música de Catalunya (ESMUC).

Han passat 29 anys des que les Nacions Unides van aprovar la *Declaració sobre l’eliminació de la violència contra la dona* i 12 des que es va aprovar la *Resolució 17/19: drets humans, orientació sexual i identitat de gènere*; i des de l’Agrupació Musical de Cerdanyola del Vallès, com a espai referent en el panorama de l’associacionisme cultural català, entenem que no podem quedar al marge d’aquest esforç col·lectiu que s’està intensificant en els últims anys i que està contribuint a una eliminació progressiva de les discriminacions que pateixen les dones i les persones LGTBIAQ a casa nostra en totes les seves manifestacions. Per això, i també perquè partim de la base que formem part d’un món masclista i lgtiaqfòbic, i que la nostra quotidianitat també està atravesada per aquestes lògiques de forma inevitable, des de l’Agrupació Musical de Cerdanyola del Vallès considerem urgent i responsable dotar-nos del present *Protocol per a l’abordatge de les violències masclistes i LGTBIAQfòbiques*.

Amb el present document, l’AMCV es responsabilitza del potencial formador que té com a espai cultural d’educació en el lleure, en aquest cas en l’àmbit de la prevenció de les violències i discriminacions contra les dones i les persones LGTBIAQ, i estableix procediments d’actuació pràctics que l’han de guiar en la tasca d’esdevenir un espai lliure de violències, tant de portes cap endins com de portes cap enfora.

L'entitat és conscient de les seves limitacions, entén que aquest protocol ha de ser un document viu en constant revisió perquè la mirada de les persones evoluciona i que, per sobre de tot, ha de ser un mecanisme que permeti fer avançar l'associació en el seu compromís amb l'eradicació de la violència de gènere que es pugui produir en el seu àmbit d'activitat.

Per tancar aquesta introducció, volem remarcar que al centre d'aquest protocol hi ha, per sobre de tot, la persona agredida: des de l'AMCV considerem important treballar sempre des d'aquest enfocament que situa, com ja s'ha dit, la persona agredida al centre. En aquest sentit, pensem que mai no s'ha de prendre cap decisió ni fer cap pas sense haver informat i tenir el consentiment de la persona agredida. I, en cas que aquesta no vulgui emprendre cap tipus d'acció, caldrà respectar la seva voluntat. Partint de la base que serà en ella en qui podran impactar les conseqüències d'aquest procés, aquest protocol respectarà que ella sempre tingui l'última paraula.

Tot i això, les persones referents de la Comissió d'Igualtat de l'AMCV –la CIAMCV– hauran d'estar alerta a les dinàmiques i actituds tant de la presumpta víctima com del presumpte agressor i abordar, així mateix i sempre que sigui possible, la qüestió d'una forma més col·lectiva en el sí de l'entitat. Es parteix de la base que l'entorn és un factor clau en les situacions de violència, que sovint requereixen de silencis i complicitats per arribar a produir-se.

Marc conceptual

Segons la llei 17/2020, que modifica la 5/2008, del dret de les dones a eradicació de la violència masclista, la violència masclista es configura per una continuïtat de situacions en què interactuen diferents formes de violència masclista amb diversos àmbits on es poden produir. El text també defineix que la violència masclista es pot exercir de manera puntual o de manera reiterada.

Les formes de violència masclista, que sempre s'entrellacen –de forma simultània o cicles d'escalada-desescalada– són les següents:

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

b) **Violència psicològica:** comprèn tota conducta o omissió que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, 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'exploració 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 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.

També existeixen altres formes de violència com la **bretxa salarial**, que assenyalava la desigualtat salarial que tendeix a privilegiar els homes en la nostra societat. Tot i que no incideix directament en l'àmbit de l'associacionisme cultural, cal mencionar també l'existència de la violència obstètrica i la vulneració de drets sexuals i reproductius, així com la violència de segon ordre i la violència vicària.

Pel que fa als àmbits on es pot manifestar la violència masclista, la llei estableix que són els següents:

- a) **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.
- b) **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.

c) **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:

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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.

d) **Violència en l'àmbit social o comunitari:** comprèn les manifestacions següents:

- 1) 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.
- 2) Assetjament sexual.
- 3) Tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual i amb altres finalitats amb dimensió de gènere.
- 4) 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.
- 5) 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.

- 6) Violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones, com els avortaments selectius i les esterilitzacions forçades.
- 7) 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.
- 8) Agressions per raó de gènere.
- 9) Vexacions, tractes degradants, amenaces i coaccions en l'espai públic.
- 10) 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.
- 11) 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.

e) **Violència en l'àmbit digital:** violència masclista que es produeix a les xarxes de comunicació digitals, enteses com a nova àgora d'interacció, participació i governança per mitjà de les tecnologies de la informació i la comunicació. Entre altres pràctiques, inclou el ciberassetjament, la vigilància i el seguiment, la calúmia, 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.

f) **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.

El text legal que referim també parla de violència en l'àmbit institucional i de violència en l'àmbit de la vida política i l'esfera pública de les dones.

Per la seva banda, la llei 11/2014 té l'objectiu de desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i evitar-los situacions de discriminació i violència. Aquesta llei permet ampliar el marc normatiu ja existent referent a la no-discriminació per motius d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, en l'àmbit LGTBI per tal d'aconseguir reduir la discriminació i fomentar valors d'igualtat, respecte i tolerància entre els ciutadans.

Llistem, a continuació, les discriminacions lgtbiaqfòbiques que defineix aquesta norma:

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

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

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

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

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

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

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

h) Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una

reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa.

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

De nou, aquestes discriminacions es poden manifestar en l'àmbit de la parella, en el familiar, en el laboral, en l'àmbit social o comunitari, en el digital o en l'educatiu.

A l'**ANNEX 1** es troben tot un seguit de definicions amb caràcter genèric del que és l'assetjament sexual, per raó del sexe i per raó de l'orientació sexual, així com el comportament no desitjat per part de qui el pateix, el comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista i el comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant.

Objectius del protocol

PRINCIPALS

1. **Sensibilitzar i prevenir:** informar, formar i sensibilitzar a tots i totes les membres de l'AMCV en matèria d'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere i donar pautes per identificar aquestes situacions, prevenir-les i evitar que es (re)produeixin.
2. **Detectar:** establir procediments àgils de detecció, intervenció i acompanyament i disposar de l'organització específica per tal d'atendre protocol.
3. **Actuar:** dotar l'entitat de les eines per vehicular les situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix aquest
4. **Reparar:** realitzar mesures que contribueixin al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, ja sigui enfocant-se en la persona agredida o en l'entorn d'aquesta

SECUNDARIS

1. Treballar per a l'equitat de gènere a l'entitat:

- a. Garantir que hi hagi cada cop més dones representades en els repertoris que interpretin l'Agrupació Musical de Cerdanyola del Vallès
- b. Vetllar per a què hi hagi paritat a la junta directiva de l'entitat i especialment entre els càrrecs de la presidència, vicepresidència, tresoreria i secretaria.
- c. Pronunciar-se en els dies importants per a la lluita feminista
- d. Treballar per a què les tasques tradicionalment feminitzades (neteja, cuina, etc) s'assumeixin de forma igualitària en el si de l'entitat.
- e. Assegurar que a les assemblees ordinàries i extraordinàries intervénen tant homes com dones.
- f. Garantir que, sempre que sigui possible, hi hagi paritat en els intèrprets que fan els solos.
- g. Establir les directrius dels vestuaris d'una manera igualitària garantint que, si hi ha més d'una opció, la divisió no es fa per qüestió de gènere.
- h. Utilitzar de forma oficial el llenguatge inclusiu en les comunicacions de l'entitat.
- i. Treballar per a què els homes s'impliquin en les activitats i el dia a dia de la Comissió d'Igualtat de l'Agrupació Musical de Cerdanyola del Vallès (CIAMCV).
- j. Que les direccions siguin conscients de l'existència d'aquest protocol, que n'assumeixin el contingut tenint en compte la posició de poder que ocupen i que col·laborin en l'execució del protocol com a tal, especialment pel que fa a la prevenció i sensibilització.

Per treballar sobre aquests objectius secundaris, el protocol proposa a la CIAMCV l'ús d'una taula com la següent:

| Diagnosi | Acció | Mètode | Persona responsable |
|-----------------|--------------|---------------|----------------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplica a totes les persones que estiguin implicades directament en situacions derivades de qualsevol activitat que tinguin lloc en l'àmbit de l'Agrupació Musical de Cerdanyola del Vallès, ja siguin assajos, concerts, activitats de lleure o

trobades informal; i ja siguin aquestes persones agredides o agressores. És a dir, aquest protocol afecta a persones associades, direccions musicals, col·laboracions externes i empreses¹ que prestin serveis a l'entitat durant l'exercici d'aquestes funcions.

La presentació de la denúncia interna² pot provenir:

- a) De la persona o persones afectades.
- b) De persones amb responsabilitats a la CIAMCV, a la junta directiva o les direccions musicals.
- c) De terceres persones que hagin tingut coneixement directe o indirecte d'una conducta inapropiada.

En el cas que no sigui la persona afectada qui presenti directament la denúncia interna, se n'ha d'incloure el consentiment exprés per iniciar les actuacions d'aquest protocol. Si no és així, la CIAMCV posarà en coneixement la persona que els ha alertat de la situació per fer-li saber que sense el permís i autorització de la presumpta víctima no es pot activar el protocol. Sí que es podrà recordar als assajos l'existència del protocol i, així mateix, seria convenient realitzar activitats de caràcter col·lectiu per abordar la qüestió d'una forma grupal (per exemple, si la denúncia interna té a veure amb ciberassetjament, es pot fer un taller sobre aquesta matèria o passar algun tipus d'informació al grup) i contribuir a la reparació. Només en supòsits en què estigui en risc la seguretat i salut de la persona afectada, no serà necessari el seu consentiment.

Si l'AMCV té coneixement que una persona vinculada a l'entitat ha agredit o ha sigut agredida en un altre àmbit, l'entitat derivarà el cas als serveis especialitzats de la ciutat sempre que hi hagi consentiment per part d'aquesta o almenys se suggerirà l'existència d'aquests.

En cas que la CIAMCV rebi denúncies en què l'agressió va tenir lloc en el sí de l'entitat però les persones implicades ja no estan en actiu a l'AMCV, l'Agrupació Musical de Cerdanyola del Vallès no activarà el protocol de forma ordinària. Si ho considera, es posarà en contacte amb la persona agredida i la persona presumptament agressora per exposar-los la situació, explicar-los el Protocol i, per tant, els recursos disponibles a nivell municipal. Així mateix, es podrà acompanyar la

¹ Serà obligatori informar les empreses i col·laboracions externes de l'existència d'aquest protocol. Se suggereix un text del tipus: "Si treballes amb l'AMCV, sàpigues que l'entitat compta amb un Protocol per a l'abordatge de les violències masclistes i LGTBIQfòbiques. Entenem que no suposarà cap problema perquè no teniu actituds d'aquesta mena i desitgem que tampoc l'hagueu d'activar. En qualsevol cas, sàpigues que existeix i que l'AMCV és un espai segur lliure de violències masclistes i LGTBIQfòbiques".

² Les denúncies de les quals es parla en aquest protocol són de caire intern, fet que no impedeix que la persona denunciant emprengui accions legals.

persona agredida i, en paral·lel, treballar el tema de forma col·lectiva en el sí de l'entitat.

El mateix succeirà si la persona agredida o la persona presumptament agressora no forma part de l'entitat i l'agressió ha tingut lloc fora de l'activitat de l'AMCV. En aquest cas, si ho considera, la CIAMCV es posarà en contacte amb les persones implicades per explicar-los la situació i exposar-los fins a on arriba el Protocol, i els podrà derivar ambdós als recursos disponibles a nivell municipal.

La Comissió (CIAMCV)

La Comissió d'Igualtat de l'AMCV (CIAMCV) és un òrgan horitzontal, voluntari, mixt i rotatori que actua com a referent pel que fa al protocol per a l'abordatge de les violències masclistes i LGTBIQfòbiques en el sí de l'entitat. És la comissió qui ha de garantir, juntament amb la col·laboració de la junta directiva, que s'apliquen les quatre potes que guien aquest document (Sensibilització i prevenció, Detecció i Actuació, i Reparació), qui en fa un seguiment, qui n'avalua els resultats i qui n'assegura la seva revisió i, si s'escau, actualització. Amb tot, l'entitat entén que, davant de la detecció de casos complexos de violència masclista i/o lgtbifòbica a l'AMCV, la comissió ha de poder derivar qualsevol cas a organismes especialitzats, com ara Safareig. Una representació d'aquesta comissió (anomenada, a partir d'ara, comissió d'actuació de la CIAMCV) serà qui tindrà accés a les denúncies internes que s'interposin, i qui acompanyarà i assessorarà les víctimes al llarg de tot el procés, garantint sempre la seva seguretat, integritat i dignitat.

Altres característiques de la CIAMCV són les següents:

- Per al bon funcionament de l'equip de treball, la CIAMCV estarà formada per un màxim de vuit persones: almenys dues persones de la Banda i dues de la Coral, i es valorarà positivament també que un soci o sòcia de l'entitat formi part d'aquest òrgan. En cas que no hi hagi persones voluntàries –i especificant que es considera que aquesta seria una situació a evitar–, formaran part de la CIAMCV de forma automàtica membres de la junta directiva escollits de forma assembleària per la pròpia junta i amb el vot de qualitat de la presidència.
- En qualsevol dels casos, la majoria de membres de la CIAMCV han de ser dones.
- Almenys un integrant de la CIAMCV ha de pertànyer a la junta directiva de l'entitat.
- Hi ha d'haver diversitat generacional, atenent a la idiosincràsia de l'entitat.
- Les persones que formin part de la CIAMCV rebran una formació obligatòria en matèria de detecció i abordatge de violències masclistes en l'àmbit

sociocomunitari amb perspectiva de gènere. Aquesta formació es produirà en els primers mesos de participació en la CIAMCV, i l'entitat es farà càrrec del seu cost, si n'hi ha.

- La CIAMCV haurà de reunir-se, com a mínim, un cop al trimestre.
- En cas que s'identifiqui un cas de violència masclista o lgtbifòbica en el sí de l'entitat, la CIAMCV està obligada a activar el protocol. Recordatori: l'activació del protocol pot implicar actuar només a nivell d'entitat, col·lectiu, si la persona agredida no vol que es prengui cap altra acció.
- Els criteris que han de guiar la CIAMCV de manera transversal són: la urgència, el respecte al ritme i l'agència de la dona, la confidencialitat, l'objectivitat, la proporcionalitat i la claredat en el procés de gestió.
- Si una persona que forma part de la CIAMCV és denunciada internament per un cas de violència masclista o lgtbifòbica, se li demanarà que s'aparti de la comissió fins que es resolgui el cas i es prenguin les mesures definitives.

Elecció i duració dels integrants de la CIAMCV:

- Les persones que vulguin formar part de la CIAMCV es proposaran candidates a la junta directiva i serà la pròpia junta amb la CIAMCV vigent qui en confirmi l'admissió atenent les característiques marcades en el present protocol. Es comunicaran els canvis a l'assemblea de l'entitat.
- La CIAMCV ha de tenir caràcter de permanència, però alhora ha de ser rotativa. Les persones que hi participin han de tenir una permanència màxima de cinc anys.
- Per tal de garantir un correcte traspàs i per assegurar el seguiment i bon funcionament del protocol, les persones membres de la CIAMCV no podran deixar el càrrec totes alhora.

Suport professional de la CIAMCV:

- Com apuntàvem, aquesta comissió tindrà l'ajuda d'una persona o col·lectiu professional extern que tingui experiència en abordatge de violències masclistes i, per tant, si és necessari caldrà pressupostar aquestes despeses d'externalització.
- La CIAMCV també ha de comptar amb suport psicoemocional adequat, quan es requereixi. Així, també caldrà comptar amb pressupost per aquest suport.

Sensibilització i prevenció

Entenem, tal i com estableix la llei 17/2020, que la sensibilització és el conjunt d'accions educatives, pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions en l'imaginari social que permetin avançar cap a l'eradicació de la

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

Partint d'aquestes definicions i deixant constància que les següents mesures són fruit d'un procés col·lectiu de diagnosi i en cap cas són fixes, aquest protocol llista algunes accions que es poden dur a terme per tal d'assolir aquests objectius:

- Difondre el protocol per mitjans telemàtics entre totes les persones vinculades a l'entitat ja sigui en l'actualitat, en el passat o a aquelles persones que arribin noves.
- Fer sessions informatives per als i les membres per explicar-los les eines existents i el procediment per activar el protocol, així com els conceptes bàsics que els regeixen.
- Establir canals, com pot ser una bústia anònima, per poder fer consultes i/o rebre assessorament sobre l'assetjament de manera anònima.
- Reservar un espai no mixte en activitats lúdiques que realitza l'entitat, com ara les colònies, amb l'objectiu de compartir experiències, coneixements i recursos sobre el tema.
- Fer activitats que incloguin els homes o que siguin específiques per a ells.
- Planificar formació específica per la comissió o fins i tot per al conjunt de membres de l'entitat.
- Treballar per garantir l'ús del llenguatge inclusiu en la documentació institucional i administrativa, com ara els estatuts.
- Incloure el feminisme com un valor a tenir en compte a l'hora d'escollir repertoris per a la Banda i la Coral. Més concretament, procurar, sempre que sigui possible, incloure en cada concert com a mínim una obra composta per una dona (encara que requereixi més temps, diners o esforç).
- Estar obertes, com a entitat, a participar d'estudis per avaluar la incidència d'aquest tipus de conductes en l'entitat i en l'àmbit de la música i/o l'associacionisme en general.
- Fer recomptes anuals dels i les membres de la coral i la banda separant homes i dones i veure'n l'evolució.
- Que, sempre que sigui possible, a cada concert hi hagi una peça composta per una dona. Encara que requereixi més temps, més diners o s'hagi d'arranjar. En aquest punt, s'assenyala una implicació directa de les direccions musicals.
- Organitzar accions en dates significatives del calendari anual, com podrien ser el 8-M (Dia Internacional de les Dones), el 25-N (Dia

Internacional per a l'Eradicació de les Violències Masclistes) o el 28-J (Dia internacional per l'Alliberament LGTBIQ+). Aquestes podrien ser:

A. Públiques, com ara un posicionament a les xarxes socials, participar en actes que es facin a Cerdanyola del Vallès.

B. De caire intern, com ara activitats presencials que impulsi la comissió en les que participi la banda i la coral i que arribin també als homes i les persones LGTBIQ+ (**idees d'activitats a l'ANNEX 5**).

- Fer un decàleg de bones pràctiques que abordi qüestions en clau de gènere que tothom podria fer millor en el sí de l'entitat per anar-les integrant en el nostre dia a dia.
- Atendre a la segregació horitzontal pel que fa al repartiment de tasques de l'entitat.
- Garantir la paritat a la junta directiva, especialment en els càrrecs alts.
- Treballar juntament amb la direcció per garantir la paritat a l'hora d'escollir els intèrprets que fan els solos.
- Motivar les dones a que intervinguin en l'assemblea recordant que és un espai segur en el que es pot intervenir i també la importància de la seva opinió.
- Fer seguiment de forma interna de la presència de dones i homes a l'entitat, quelcom que ja es fa a la Coral, per tenir dades en cas que se'n detecti una evolució desigual.
- Mantenir l'ús d'un vestuari igualitari entre dones i homes tant a la banda com a la coral (utilitzar el mateix vestuari per tots o fer una opció 1 i una 2 independentment del sexe o gènere de cada un).

Amb tot plegat, es pretén contribuir a generar una cultura contra la discriminació vinculada a l'ADN de l'entitat, que perduri en el temps i que obri camí en el món de les bandes simfòniques amateurs i els cors amateurs, i que estarà encaminada a eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes. Així, l'Agrupació Musical de Cerdanyola del Vallès es compromet a promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual a través d'actuacions comunicatives de sensibilització a tot l'entorn implicat, el més immediat i també el més llunyà, com podria ser el seu públic. Es tracta que, a partir de petites accions, l'entitat generi la mencionada cultura antiassetjament vinculada a l'ADN de l'associació i que aquesta perduri en el temps alhora que obri camí en el món de les bandes simfòniques amateurs i els cors amateurs.

_Detecció

Entenem la detecció, tal i com estableix la llei 17/2020, com la posada en funcionament de diferents instruments teòrics i tècnics que permetin identificar i fer visible la problemàtica de la violència masclista, tant si apareix de forma esporàdica com de forma estable, i que permetin també conèixer les situacions en les quals s'ha d'intervenir, per tal d'evitar-ne el desenvolupament i la cronicitat.

Mecanismes de detecció:

- Comunicació a través de la bústia anònima.
- Comunicació a la comissió d'igualtat de l'entitat (CIAMCV), ja sigui a través d'un mail (comissioigualtat.amcv@gmail.com) o a un membre en particular.
- Comunicació a un membre de la junta directiva, que es posarà en contacte amb la CIAMCV.

Aquestes eines es donaran a conèixer i posaran a disposició de totes les persones vinculades a l'entitat en una pestanya específica de la pàgina web de l'AMCV.

Críteris que han de guiar la identificació:

- L'autoria individual o col·lectiva d'aquesta.
- La dimensió de l'agressió.

| Dimensió de l'agressió | | | | | |
|------------------------|---|---|--|---|---|
| | Violències d'impacte col·lectiu | Nivell 1 | Nivell 2 | Nivell 3 | Nivell 4 |
| Violències físiques | Envair espai quotidianament, alçar la veu, etc. | Acusar (amb el dit) davant els ulls, tocaments no sexuals no desitjats (passar el braç per l'espatlla, fer carícies/abraçades no volgudes...), retenir momentàniament, etc. | Fer la traveta amb el peu perquè caigui, parlar a prop de forma intimidadora, donar empentes (amb intenció de mostrar superior poder), alçar la mà (amenaces), envair espai amb finalitat intimidatòria (també quan la persona està lluny, empaitant-la per les xarxes), agafar amb força, acorralar, etc. | Estirar dels cabells, agafar pel coll, mossegar, donar cops/patades, assetjar o perseguir (també a les xarxes, per exemple insistir quan els límits ja s'han marcat), retenir o tancar, immobilitzar, llençar-li objectes, agressions físiques subtils amb objectiu de controlar (p.e. patadetes, copets a l'esquena), etc. | Intent de femicidi, femicidi, cremar, tallar intencionadament, etc. Intent d'assassinat per raó d'orientació sexual. |
| Violències sexuals | Comentaris que objectivitzen les dones de forma subtil (acudits | Mirada lasciva, comentaris lascius, tocaments indesitjats, que et | Exhibicionisme sexual, fer/enviar/difondre fotos o vídeos | Violació (amb penetració o sense), forçar pràctiques | Violació amb força. Una violació és |

| | | | | | |
|---------------------------------|--|---|---|---|--|
| | inclosos), associar certa manera de ser a una orientació sexual, estereotipar els col·lectius, comentaris discriminatoris/menyspreant/invisibilitzant/opinant sobre el desig sexual, comentaris/"compliments" malintencionats/agressius/no desitjats, etc. | xiulin, etc. | sense consentiment/de manar-ho, assetjament per orientació sexual, pressionar a practicar sexe no segur, xantatge sexual, explicar/inventar intimitats sexuals (teves o d'algú altre), tocaments sexuals no desitjats, etc. | sexuals no desitjades, prendre represàlies (físiques o psicològiques) si la persona no accedeix a tenir relacions sexuals, difondre imatges/vídeos de la dona amb contingut sexual, imposar pràctiques sexuals no segures, etc. | TOTA relació sexual no EXPLÍCITAMENT consentida. No negar-se no implica accedir. |
| Violències ambientals (socials) | Posar en segona pla/menystenir la lluita feminista i LGTBI+ (per exemple, referint-se a les feministes amb noms despectius), frivoltzar/normalitzar contingut de cançons masculistes, utilitzar llenguatge sexista, atribuir tasques i espais desiguals en funció del sexe (que les dones siguin associades a les cures i les tasques de casa, sense els homes), imposar un vestuari diferent per homes i dones, donar els papers de més importància (solos, etc) als homes, crear o difondre material sexista, existència d'assemblees molt masculinitzades, negar-se a rebre formacions en perspectiva feminista, actituds sexistes o despectives en vers el col·lectiu LGTBI+, etc. | Cosificar, imposar-se/tallar un discurs a una dona alçant la veu, colpejar objectes, generar ambient hostil cap a la persona agredida*, fer el buit (i promoure que la resta ho facin) i acaparar l'espai, etc. | Amagar objectes personals, trencar, colpejar fort o llençar objectes amb intencionalitat intimidatòria, aïllar de les seves relacions*/fiscalitzar o criticar amistats, generar ambient hostil cap a la persona agredida*, controlar/utilitzar el telèfon de la dona sense els seu permís, etc. | Fer mal a mascotes, fer mal a persones que estima, aïllar de les seves amistats*, etc. | |
| Violències econòmiques | Negar-se/ser reticent a contractar una dona pel simple fet que ho és. Estar convençut (falsament) de que una dona sempre ho farà pitjor (sovint passa al món de la música). La diferència salarial es dona en | Pagar menys a una dona que a un home per la mateixa feina, demanar diners i no tornar-los, protestar contínuament per l'ús que es fa dels diners, assumir que una dona necessita el control econòmic d'un home (perquè en fa un mal ús, perquè no n'hauria de gastar tants...), | Aprofitar desigualtats econòmiques per imposar el seu criteri, robar petites quantitats de diners, utilitzar xantatge econòmic, etc. | Obligar a deixar la feina remunerada (en pro de cuidar els fills/es o fer les tasques de la llar, que s'haurien de repartir equitativament en una família), etc. | Dependència econòmica total d'un home. |

| | | | | | |
|--------------------------|--|---|--|---|------------------|
| | tots els àmbits. | etc. | | | |
| Violències psicològiques | Fer mofa amb voluntat d'infravaloració (imitant actituds falsament associades, a la dona o a una orientació sexual), interrompre, maternalització (aspirar que les dones els hi facin de mares), justificar actituds masculistes en comptes de fer-se càrrec dels propis actes, que et facin "mansplaining": explicar-te com fer quelcom que domines pensant que ells ho fan millor per ser homes, fomentar la rivalitat entre dones, etc. | Enganyar, forçar gelosia, control de les relacions externes, insultar o anomenar amb adjectius degradants, ridiculitzar, menysprear en públic o privat, criticar o desvaloritzar sistemàticament tot el que fa, creure que per ser un home ell ho faria millor, manipular el que ha dit, fer-la sentir incompetent, acusar (injustament) d'infidelitat, paternalització (ser paternalista), infantilitzar, abús de l'argument lògic, fer dubtar del que es creu o pensa, apropiari-se del treball de la dona sense donar-li crèdit, jutjar la dona per la seva aparença física, voler crear grups de treball només masculins, jutjar la dona per la seva vida sexo-afectiva, inferioritzar, desacreditar, ignorar, humiliar, etc. | Amençar de fer-se/fer-li mal per controlar-la, difondre missatges/imatges de la dona sense consentiment*, exigir obediència, prendre decisions unilateralment sobre la vida de la dona, imposar una manera de vestir o de comportar-se, utilitzar un problema de la dona en contra d'ella (diversitat funcional, malalties físiques o psicològiques, etc), escridassar, amenaçar, etc. | Amençar de suïcidar-se o fer mal a algú proper per controlar-la, etc. | Amençar de mort. |

* Les agressions marcades amb un * i que apareixen en dues columnes podran correspondre a ambdós nivells, en funció del que consideri la CIAMCV per a cada cas, en base al context dels fets concrets que es denunciïn.

- Els agreujants que puguin donar-se.

| Taula d'agreujants | | |
|---|---|--|
| | Definició | Impacte en la gestió |
| Reiteració, freqüència i cronicitat | Quan una agressió es repeteix o es manté en el temps. | La CIAMCV valorarà si puja de nivell la violència exercida. |
| Negació del problema o escudar-se en altres motius | L'agressor nega les evidències de violència en els avisos que es duen a terme, o no reconeix els actes de violència com a propis i com una manera de relacionar-se sinó com a conseqüències de l'ús de drogues o alcohol. | <u>Violències d'impacte col·lectiu i de nivell 1</u> : guiar o ampliar les mesures de formació en matèries de feminisme, masculinitat i privilegis, i violències masculistes. <u>Nivell 1 i 2</u> : fa pujar de nivell la violència exercida. <u>Nivell 3</u> : expulsió definitiva. |
| Antecedents d'agressió | Ja hi ha el coneixement de l'existència d'una o més persones agredides. | La CIAMCV valorarà si puja el nivell de la violència exercida, tenint en compte el nivell de les diferents violències exercides. |

| | | |
|---|--|--|
| Combinació de diferents formes de violència | L'ús simultani o combinat de dues o més violències. | La CIAMCV valorarà si puja el nivell de la violència exercida, tenint el compte el nivell de les diferents violències exercides. |
| Fer ús de la posició de poder dins de l'organització | Gaudir d'una posició de poder clara i definida a causa de la posició de la persona que agredeix dins l'organització. | La CIAMCV valorarà si puja el nivell de la violència exercida, tenint el compte el nivell de les diferents violències exercides. |

Actuació

Entenem l'actuació conjunt d'accions destinades a una persona perquè pugui superar les situacions i les conseqüències generades per l'abús en els àmbits personal, familiar i social, tot garantint la seguretat i facilitant la informació necessària sobre els recursos i els procediments necessaris per a la resolució de la situació" (art. 3.e, Llei 5/2008).

A continuació, llistem els passos que s'han de seguir quan una persona denunciï a la CIAMCV haver patit una o més agressions masclistes en l'àmbit prèviament especificat. En aquesta fase del Protocol només hi participaran dues persones de la CIAMCV que, un cop s'exposi el cas, es comprometran a seguir-lo i acompanyar les persones afectades.

PAS 0 | ASSESSORAMENT (opcional)

Es pot sol·licitar una trobada amb la CIAMCV abans de posar una denúncia interna amb la intenció que la persona sol·licitant s'informi abans d'activar formalment el procés. En aquesta fase preliminar, que és opcional, es poden resoldre dubtes i donar més informació per valorar la interposició d'una denúncia interna i, per tant, l'activació dels passos següents.

PAS 1 | ANÀLISI DEL CAS

Relat de la persona agredida

Trobada de la persona agredida amb la CIAMCV en un lloc segur i confortable per fer una anàlisi curosa de la situació denunciada internament i recollir el màxim d'informació per tenir una mirada completa del què ha passat.

- La persona agredida pot anar acompanyada d'una persona de la seva confiança, si així ho vol.
- Es recomana seguir la guia de la fitxa

| | |
|--|---|
| | <p>d'entrevista a la/les persona/es agredida/es [ANNEX 3].</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durant la trobada, s'explica a la persona el protocol i se l'informa del procés de gestió que es durà a terme. - S'estableix a qui o quines persones es pot dirigir la persona denunciant en cas que necessiti comunicar qualsevol cosa. |
| <p>Trobada amb l'home que ha agredit</p> | <p>Trobada de l'home que ha rebut una denúncia interna per violència masclista amb la CIAMCV per recollir la seva versió sempre respectant la presumpció d'innocència. Primer se li explica que s'ha rebut una denúncia interna per violència masclista contra ell, i que s'ha activat el present protocol. Es recull la seva versió dels fets.</p> <ul style="list-style-type: none"> - També es recullen altres informacions de valor com ara el llenguatge no verbal, la predisposició a col·laborar amb el procés, el reconeixement o negació dels fets de violència, o altres possibles agreujants i/o altres possibles informacions a destacar aquesta trobada. - Es recomana seguir la guia de la fitxa d'entrevista a la persona o col·lectiu que presumptament ha agredit [ANNEX 4]. - Si son més d'una les persones denunciades internament per agressió, la trobada es fa per separat |

Recomanacions per a l'escolta en casos de violència:

d'acord amb "Surt. Fundació de dones" (i l'autora Graciela Ferreira):

- No intentar dominar la situació.
- Esperar a escoltar tot el que la dona ha de dir.
- No manipular o pressionar la dona i respectar els seus temps.
- Escoltar sense pensar què dirà a continuació.
- No treure la capacitat de decisió de la persona, ni usurpar el seu lloc.
- Deixar de banda els propis punts de vista per poder "sintonitzar".
- No introduir assumptes o exemples propis.
- No ignorar ni negar els sentiments genuïns de la dona.
- Poder estimular la dona perquè pugui seguir parlant.
- Fer preguntes per saber si s'està comprenent el que la dona vol transmetre.

PAS 2 | PRESA DE DECISIÓ DE MESURES

El grup de treball que porta el cas fa una valoració analítica de la situació i planteja una proposta de mesures adequades pel cas a la CIAMCV. Aquest pas, si es considera, es pot fer amb el suport d'una entitat o organisme especialitzat com ara l'entitat Safareig.

En una segona trobada, la CIAMCV es reuneix amb la persona agredida i se li exposen les mesures plantejades, el motiu d'aquestes i l'objectiu que persegueixen. Es consensuen les mesures amb l'afectada.

PAS 3 | RESOLUCIÓ DEL CAS

L'objectiu d'aquesta fase és comunicar i garantir que es duin a terme les mesures acordades. Les mesures acordades s'han de comunicar primer a l'home o col·lectiu que ha comès l'agressió. A continuació, i si s'escau, es comunicaran les mesures a altres agents estratègics que es consideri adient per l'èxit del procés. S'ha de tenir en compte que mai es pot fer cap traspàs d'informació sense el consentiment de la dona que ha estat agredida.

Tant les integrants de la CIAMCV com els agents estratègics han d'assumir un compromís explícit de respecte a la confidencialitat del cas, de la dona i dels fets. Aquest compromís de confidencialitat ha d'estar assumit també per part de l'home que ha comès l'agressió, com a part del procés de reconeixement i responsabilització de la violència exercida i les seves conseqüències.

En cas que es doni la situació que es faci pública determinada informació del cas i això generi una demanda de més informació per part de qualsevol col·lectiu o persona, l'única informació que transcendirà seran les mesures preses, però en cap cas s'entrarà a exposar ni valorar col·lectivament els fets, ja que això podria provocar revictimització, i en qualsevol cas seria un impediment pel bon funcionament del procés.

PAS 4 | SEGUIMENT DE LES MESURES

Els objectius d'aquesta fase son garantir el compliment de les mesures acordades de manera sostinguda en el temps, avaluar l'estat de la persona afectada en el seu procés de reparació i restauració dels seus espais segurs i avaluar el treball que s'està fent amb l'home o col·lectiu.

En aquest pas 4, és important la feina comunitària que es pot fer amb l'entitat per abordar el tipus de violències que s'hagin detectat.

En el cas de les persones implicades, el grup de treball corresponent de la CIAMCV farà seguiments periòdics amb la periodicitat acordada segons el cas (recomanació mínim cada 4 mesos).

És important establir un termini d'aplicació de les mesures concret i fer una avaluació final. En aquest punt es fa una valoració de l'estat per veure si es dona per resolt el cas o si s'ha d'ampliar la durada.

Tots els procediments inclosos en el protocol garantiran:

- La **no victimització** de les persones que viuen la violència.
- La **protecció de les necessitats i la seguretat** de les persones que viuen i acompanyen les violències.
- La **confidencialitat i dignitat** de les persones afectades. La confidencialitat és un dret de la dona i un deure de l'agressor, del seu entorn i de tot el moviment. Garantir el dret a la confidencialitat de la dona és una responsabilitat col·lectiva. Per aquest motiu hem d'evitar i lluitar contra la rumorologia dins dels nostres espais formals i informals (incloses les xarxes socials). La rumorologia pot venir donada de la voluntat de conèixer la situació per intervenir i ajudar a la dona però fins i tot en aquests casos hem d'evitar la rumorologia per garantir la seguretat emocional i psicològica de la dona.
- La **màxima diligència, professionalitat i celeritat** en tots els processos. Cal garantir una ràpida actuació amb l'objectiu d'aturar la situació de violència i/o evitar els possibles efectes negatius que pugui comportar la demora de l'activació del protocol per a la dona.
- La **no categorització sistemàtica i automàtica** de les persones que exerceixen la violència, garantint la imparcialitat i respectant la presumpció d'innocència.
- L'**objectivitat** durant tot el procés de gestió. Sempre s'ha de vetllar perquè es compleixin els drets d'ambdues parts, i fer una revisió objectiva del procés.
- El **respecte al ritme de la dona**.

_Marc normatiu

Aquest protocol s'empara en la llei 17/2020, que modifica la 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista; i la llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que té com a objectiu desenvolupar i garantir els drets d'aquestes persones, i evitar-los situacions de discriminació i violència, per assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

Dues lleis que no haguessin sigut possibles sense el recorregut que s'ha fet arreu del món en relació a la incorporació de la perspectiva de gènere a les normes que ens regeixen.

La incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit legislatiu Internacional i el focus en el reconeixement dels drets de les dones són de recent incorporació i es poden remuntar a la *Declaració Universal dels Drets Humans* de 1948 que reconeix la igualtat entre dones i homes en termes de drets. Després van venir *La Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona* (CEDAW), un tractat Internacional de les Nacions Unides de l'any 1979 i ratificat per Espanya en 1984; i el 1989, el mateix Comitè per a l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona (CEDAW) va emetre la recomanació general nº 12 sobre la violència contra la dona que estableix que els articles 2, 5, 11, 12 i 16 de la CEDAW requereixen que els Estats actuïn per a protegir a les dones contra qualsevol mena de violència. dins de la família, el lloc de treball o en qualsevol altra àrea de la vida social. Més endavant, la Conferència Mundial de Drets Humans de les Nacions Unides, celebrada a Viena en 1993, i la Declaració i Programa d'Acció de Viena, van presentar la violència de gènere com a estructural i universal.

A nivell europeu, val la pena destacar que al juliol de 1997 es presenta l'*Informe del Parlament Europeu sobre violència de gènere* i dos anys més tard, al 1999, es declara l'any europeu de la lluita contra la violència de gènere. El 2002 s'aprova la *Recomanació Rec (2002) 5 sobre la protecció de les dones contra la violència* pel Comitè de Ministres del Consell d'Europa –un primer instrument legal internacional que proposa una estratègia global per a prevenir la violència i protegir a les víctimes– i l'any 2011 s'aprova el *Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica* (Conveni d'Istanbul), gran de la importància del qual es deu a què és jurídicament vinculant. Relatives a la igualtat de drets de lesbianes i gais i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia destaquen les resolucions del Parlament Europeu del 8 de febrer de 1994, del 18 de gener de 2006 i del 24 de maig de 2012.

Cenyint-nos a l'àmbit estatal, i més enllà de la Constitució Espanyola del 1978 que reconeix els principis de la igualtat i de la no discriminació per raó de sexe, hi ha diverses lleis que han desplegat l'abordatge de les violències masclistes. Entre

d'altres: la Llei orgànica 14/1999, del 9 de juny, de modificació del Codi Penal de 1995 en matèria de protecció a les víctimes de maltractaments i de la Llei d'Enjudiciament Criminal, que atorguen una major protecció a les víctimes de violència; la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere que aporta mesures més concretes per a l'eradicació de la desigualtat i la lluita contra la violència masclista; la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, se centra en alguns eixos principals com el sistema educatiu, les polítiques públiques, l'ocupació i altres diferents àmbits de la realitat social, cultural i artística per al foment de la Igualtat; etc. Pel que fa a les mesures per garantir els drets de les persones LGTBIQ+ destaquen la Llei 13/2005, de l'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni; la Llei 14/2006, del 26 de maig, sobre tècniques de reproducció humana assistida; la Llei 3/2007, del 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones.

Mapa de recursos

Emergències

- Tot tipus d'emergències - 112
- Emergències Mèdiques - 061
- Telèfon Violència de Gènere - 016
- Telèfon homofòbia, bifòbia y transfòbia - 012
- Línia d'atenció contra la violència masclista - 900 900 120
- Guàrdia Urbana - 112

Emergències sanitàries

- **CAP Ripollet II** Centre mèdic d'urgències.
Direcció: Carrer Tarragona, 2B - Telf. 935 94 21 11
- **CAP Canaletes**
Direcció: Passeig d'Hora, 17 - Telf. 935 91 07 40
- **CAP Serraparera**
Direcció: Carrer Diagonal, s/n - Telf. 935 80 63 63
- **Hospital Clínic de Barcelona.** Centre hospitalari de referència en qüestió de violències sexuals a Catalunya.
Direcció: C/ Villarroel, 170. 08036 Barcelona - Telf. 93 227 54 00
- **Hospital Sant Joan de Déu.** Unitat d'Agressions Sexuals Atenció a persones menors d'edat agredides sexualment.
Direcció: Ctra. D'Esplugues, s/n. 08034 Barcelona - Telf. 93 280 40 00
- **Hospital Parc Taulí**
Direcció: 08208 Sabadell - Telf. 937 23 10 10
- **Hospital de Terrassa**
Direcció: Carr. Torrebonica, S/N. - Telf. 937 31 00 07

Presentar denúncia:

- **Policia Local Cerdanyola** Telf. 936 912 000
- **Mossos d'Esquadra**
Direcció: Av./ del Parc Tecnològic, 12 - Telf: 935 924 700.
- **Jutjat de Guàrdia Cerdanyola**
Direcció: Passeig d'Horta, 19. - Telf: 935 527 653
- **Jutjat de Guàrdia violència sobre la dona**
Direcció: Gran Via de les Corts Catalanes, 111 (edifici I) 08075 Barcelona - Telf. 935548643.
- **Oficines d'atenció al ciutadà (OAC)** a totes les comissaries dels Mossos d'Esquadra (24 h.) (per denunciar fets homòfobs).
- **Àrea LGBTI de la Generalitat** (per denunciar fets homòfobs) arealgbt.tsf@gencat.cat.

Serveis i recursos especialitzats

- **Sexe joves** Pàgina web adreçada a joves de l'Institut Català de la Salut de la Generalitat de Catalunya. <http://sexejoves.gencat.cat/ca/inici/>
- **ASSIR** Unitat d'atenció a la salut sexual i reproductiva de l'Institut Català de Salut (Generalitat de Catalunya). Atenció integral a les dones en la seva salut sexual i reproductiva. Tel: 935 942 199
 - a. Cap II Cerdanyola-Ripollet
 - b. Cap Serraparea
 - c. Cap Canaletes
- **SIAD Cerdanyola** Servei d'Informació, Atenció i Recursos per a Dones. Servei municipal que ofereix:
 - a. Informació i acollida a dones sobre qüestions relacionades amb la justícia de gènere.
 - b. Consultoria per a dones
 - c. Atenció psicològica a dones que pateixen violència masclista.
 - d. Assessorament i seguiment jurídic a dones.
 - e. Atenció a fill i files de les dones que pateixen violència de gènere.
 - f. Documentació amb servei de préstec de publicacions, llibres, articles...
 - g. Espai de trobada i debat feminista per a entitats.

Tots els serveis són gratuïts. Cal demanar cita prèvia.

Direcció: c/ de les Belles Arts, 19 - Telf. 935 921 647

Correu: dones@cerdanyola.cat

- **SAI Cerdanyola** Servei d'Atenció Integral a les diversitats sexuals i de gènere. Servei municipal que ofereix:

- a. Informació i acollida en matèria LGTBIQ+.
- b. Consultoria LGTBIQ+.
- c. Tramitació del canvi de nom en la Targeta Sanitaria.
- d. Derivació d'incidències i denúncies per LGTBIQ+fòbies.
- e. Activitats de sensibilització i prevenció.

Tots els serveis són gratuïts. Cal demanar cita prèvia.

Direcció: c/ de les Belles Arts, 19 - Telf. 935 921 647

Correu: lgtbiq@cerdanyola.cat

- **El Safareig** Entitat de Cerdanyola en la que es fa atenció, prevenció i formació contra les violències masclistes.
Web: <http://safareig.pangea.org> - Telf. 935 806 151
- **Programa Ethos d'atenció a homes a Cerdanyola**
Telf. 644 55 72 73

_ANNEX 1 / Definicions

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica.

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

És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit de l'entitat i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre a la persona receptora.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual³.

- Comportaments verbals:
 - Fer comentaris sexuals obscens.
 - Fer bromes sexuals ofensives.
 - Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
 - Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
 - Preguntar o explicar fantasies o preferències sexuals.
 - Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
 - Parlar sobre les pròpies habilitats o capacitats sexuals.
 - Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
 - Oferir o fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
 - Fer demandes de favors sexuals.
 - Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. amb insistència i repetició.

³ Extret *Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, i per diversitat sexual i de gènere a Barcelona Activa.*

- Comportaments no verbals:
 - Mirades lascives al cos.
 - Gestos obscens.
 - Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
 - Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic o whatsapp de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Comportaments físic:
 - Fer un apropament físic excessiu.
 - Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
 - Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats).
 - Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.

És important destacar que un sol comportament aïllat pot constituir assetjament sexual.

Assetjament per raó del sexe. Comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una persona perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe. A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó de sexe:

- Tenir conductes discriminatòries pel fet de ser una dona
- Tenir actituds condescendents o paternalistes
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista de manera ofensiva.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe(excloure, no prendre seriosament)

Dins d'aquest tipus d'assetjament també s'inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Assetjament per raó de l'orientació sexual. Comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Assetjament per raó de la identitat sexual Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

Comportament no desitjat per part de qui el pateix. En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a indesitjat.

Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista. Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant. Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

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

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

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

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

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

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

_ANNEX 2 / Model de denúncia interna

Model de la bústia anònima d'igualltat de l'AMCV:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeIQGiCoYp66CfkHgFQCm4oj5o91ys4A7Zw4FVF3wN9PuIJ2w/viewform>

ANNEX 3 / Fitxa d'acollida a la/les persona/es agredida/es

| FITXA D'ACOLLIDA A LA/LES PERSONA/ES AGREDIDA/ES | |
|---|--|
| Codi del cas | |
| 1. Història | |
| Relat dels fets Què ha passat? Relat de les agressions i violències patides | |
| Nivell/s de la/les violència/es patida/es (segons protocol - taules dimensió de l'agressió) | |
| Freqüència de la/les violència/es Es tracta d'una agressió puntual, diverses agressions en diferents moments, o una violència continuada en el temps? | |
| Temporalitat Violències puntuals: Quan va passar? Violències continuades: Quan va començar? Quan va acabar? Es continua rebent? | |
| Persona/es implicada/es Qui ha exercit la violència o violències? | |
| Context Quin ha estat el context en el que s'ha produït la agressió o agressions? | |
| Reaccions de la persona agredida Quines actuacions ha dut a terme fins el moment? (ex. explicació a l'entorn) | |
| 2. Valoració de les necessitats de la/les persona/es agredida/es | |
| Necessitats implícites Quines necessitats es valora que té la/les | |

| | |
|--|--|
| <p>persona/es agredida/es, tot i que no les expressi/n? (ex. atenció psicològica, assessorament jurídic, intervenció institucional, etc.)</p> | |
| <p>Valoració del risc de la/les persona/es La seva integritat física o psicològica està en perill?</p> | |
| <p>Percepció del risc per part de la/les persona/es agredida/es Té por? A què?</p> | |
| <p>Factors de vulnerabilitat de la/les persona/es agredida/es Poden ser aïllament, manca de recursos, etc.</p> | |
| 3. Intervenció | |
| <p>Mesures cautelars Cal aplicar mesures cautelars durant la gestió del cas? (violències de nivell 3)</p> | |
| <p>Derivació a serveis segons necessitats de la/les persona/es agredida/es Cal derivar a la/les persona/es agredida/es ex. a serveis psicològics, jurídics, socials, d'atenció sanitària, etc.?</p> | |

_ANNEX 4 / Fitxa d'entrevista a la persona o col·lectiu que presumptament ha agredit

| FITXA D'ENTREVISTA AMB LA PERSONA O COL·LECTIU QUE PRESUMPTAMENT HA AGREDIT | |
|---|--|
| Codi del cas | |
| 1. Història | |
| Versió dels fets per la persona o col·lectiu que ha agredit | |
| Responsabilització dels fets La persona o col·lectiu reconeix i es responsabilitza de la/les violència/es exercida/es i les seves conseqüències? | |
| 2. Agreujants | |
| Presència d'agreujants Hi ha agreujants que afectin a la gestió del cas, i que siguin diferents als identificats en l'entrevista amb la dona? (veure protocol taula d'agreujants) | |

ANNEX 5 / Diagnòstic octubre 2021

| PUNT POSITIU / PUNT A MILLORAR | | IDEES PER ABORDAR LA QÜESTIÓ |
|--------------------------------|---|--|
| X | Fins ara no hem tingut en compte les dones compositores. No interpretem peces de dones. Creiem que Coral, en els últims 10 anys, només ha interpretat Mariah Carey. La Banda només Lady Gaga. | <p>Suggerir que, sempre que sigui possible, a cada concert hi hagi una peça composta per una dona. Encara que requereixi més temps, més diners o s'hagi d'arranjar.</p> <p>La Mariona apunta que, a la Coral, el repertori normalment el decideix el director. Cosa que ens fa pensar en la importància de la implicació dels directors en aquest sentit.</p> |
| > | Hi ha paritat a la Junta i en els càrrecs intermitjos. No en les direccions (en el passat, la Irene i una finalista de les proves de la Coral). | |
| X | Gairebé no ens pronunciem en els dies importants per a la lluita feminista. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Participar en actes de Cerdanyola del Vallès. 2. Fer posts a xarxes 3. Fer activitats presencials, que pot impulsar la Comissió, que hauria de participar Banda i Coral, i que han d'arribar als membres homes. <p>Exemple 1:</p> <p>Fer un mural amb comentaris discriminatoris que hem sentit amb una frase de "L'AMCV és un espai lliure de violències masclistes". La Itziar suggereix també incloure frase amb idees i actituds positives. Idea: posar una urna durant un mes per a què es puguin anar posant frases i després ho posem a un mural. Dins i fora de l'associacionisme. "He dedicat molta vida a la família. La Coral és la primera activitat". "Si et demano que m'acompanyis al metro, no és per gust". "No em depilo perquè no vull, algun problema?". "No som les <i>nenes</i> de Cerdanyola".</p> <p>Exemple 2:</p> <p>Fer un iceberg de les violències masclistes en el món de la música i l'associacionisme. Es fa un iceberg amb diferents violències i es deixen gomets al cantó. Qui vulgui va marcant les violències/discriminacions que ha patit.</p> <p>Exemple 3:</p> <p>Dinàmiques de grup/jocs de sensibilització.</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | | <p>Exemple 4:</p> <p>Fer activitats de divulgació: com descobrir compositores o fer una Newsletter mensual amb recursos relacionat amb la matèria.</p> |
| > | La neteja del local l'assumeixen tant dones com homes. | |
| x | A l'assemblea, intervenen sobretot homes. | Motivar les dones a què s'expressin. Dir en la primera intervenció que és un espai segur, que es pot intervenir i que la seva opinió és important. |
| > | La Coral fa recompte de l'evolució dels cantaires, separant homes i dones. | La Banda ho podria incorporar. |
| x | Fixar-se que hi hagi paritat en els intèrprets que fan els solos. | Parlar-ho amb la direcció. |
| > | Tenim vestuari bastant igualitari i al Castell intentem que hi hagi dues opcions, sense anomenar "dona" i "home". | |
| x | No utilitzem de forma oficial el llenguatge inclusiu. | Corregir-ho a la pàgina web, a les xarxes socials, als estatuts... |
| < | Fem colònies i això genera un clima d'intimitat òptim per fer activitats d'aquest tipus. El Jordi suggereix que sigui en moments de "màxima audiència", com els dissabtes a la nit. | |
| x | Nois i homes menys implicats que les dones en el procés del protocol. | <p>Fer activitats que els incloguin o que siguin per a ells.</p> <p>El Joan diu que, per a què siguin activitats agradables, potser seria interessant que hi hagi un/a moderador/a externa professional. La mare del Joan podria trobar algú.</p> |
| > | Hi ha un clima procliu a tot això. Es va aprovar la iniciativa del protocol per unanimitat en assemblea. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Fer una bústia anònima, tant per presentar denúncies internes com per fer propostes. 2. Acollir xerrades i formació. 3. Fer un decàleg de bones pràctiques per a l'associacionisme musical. 4. Que es tinguin també en compte les violències lgtbifòbiques. |