

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I/O IDENTITAT DE GÈNERE DEL PERSONAL DOCENT, ADMINISTRATIU I DE L'ALUMNAT DE **ELTIMBAL**, CENTRE DE FORMACIÓ I CREACIÓ ESCÈNICA

1. Marc legal

- Articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no discriminació per motiu d'opció sexual.
- La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que defineix, en l'article 3, el concepte de violència masclista. Inclou, en els capítols 2 i 5, l'obligació de formar i sensibilitzar la població sobre la violència, i especifica, en l'article 28, que el Govern ha d'impulsar les empreses perquè creïn mesures concretes i procediments per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
- La Llei 11/2014, de 2 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que estableix en l'article 1 el dret a la igualtat i la no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i que defineix en l'article 4 les diferents formes de discriminació i assetjament.
- Protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masclista (2009) ■ Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes¹ (LIEDH)

2. Definicions

Assetjament sexual

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Art. 7.1 LOIEDH).

La sola intenció d'assetjament és causa de discriminació (Art. 1 CEDAW). A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, s'assenyalen alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

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.
- Convidar persistentment a participar en activitats socials lúdiques.
- Oferir o fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.

Comportaments no verbals:

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic, de mòbil o per qualsevol altra xarxa social de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Comportaments físic:

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat (pessigar, tocar, massatges).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

Assetjament per raó de sexe

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona o de la seva orientació sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Art. 7.2 LOIEDH).

L'assetjament per raó de sexe suposa un tipus de situacions laborals discriminatòries molt més àmplies sense necessitat d'haver-hi una intencionalitat sexual per part de la persona agressora. Per tant, l'assetjament per raó de sexe s'amplia a l'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, s'assenyalen algunes situacions i comportaments que poden evidenciar l'existència d'assetjament per raó de sexe:

- Discriminar una treballadora o una alumna només pel fet de ser dona.

- Discriminar una treballadora o una alumna pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.
- Discriminar un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.
- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora o alumna.
- Conductes discriminatòries per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament) per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret per raó de sexe o d'orientació sexual.

Tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe constitueixen discriminacions directes, per tant, atempten contra el dret fonamental a la igualtat i la no discriminació per raó de sexe recollit a l'article 14 de la Constitució Espanyola.

S'ha de tenir en compte que, segons l'article 7.4 de la LOIEDH, el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

3. Objecte del Protocol

La finalitat d'aquest protocol és definir el marc de prevenció, detecció i actuació davant de l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere en l'àmbit de l'alumnat de **el timbal**, centre de formació i creació escènica.

Els **objectius** d'aquest protocol, són:

- Establir els mecanismes de prevenció, de protecció i resposta per evitar que es produeixin situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.
- Informar, sensibilitzar i formar progressivament a tot el personal i

l'alumnat en matèria d'assetjament.

- Definir els òrgans responsables i les responsabilitats dels membres que intervenen en l'aplicació del present protocol.
- Determinar el circuit i procediment d'actuació davant situacions d'assetjament.
- Garantir als professionals i alumnat el coneixement del present protocol i les seves actualitzacions.

Aquest protocol s'adopta sense perjudici d'altres actuacions que pugui disposar **el timbal, centre de formació i creació escènica**, a favor d'un entorn respectuós amb totes les persones, amb la igualtat de gènere i la lluita contra la discriminació per qualsevol altra condició personal o social. Així com, el protocol s'adopta sense perjudici que la o les persones afectades optin per altres vies administratives o judicials diferents que aquesta.

4. Àmbit d'aplicació

Les disposicions d'aquest Protocol s'aplicaran a totes les persones físiques vinculades a **el timbal, centre de formació i creació escènica**. Es consideren persones vinculades les següents:

- Alumnat
- Persones amb contracte laboral, qualsevol que sigui el tipus de contracte
- Becaris/àries
- Persones col·laboradores externes
- Altres persones que es relacionen amb **el timbal, centre de formació i creació escènica**. (proveïdors/es, artistes...)

Les disposicions d'aquest Protocol s'aplicaran en l'àmbit espacial següent:

- El Centre o centres de treball de **el timbal, centre de formació i creació escènica**.
- Fora del centre de treball quan el vincle o la relació entre les persones s'estableixi per raó de la feina, professió o activitat que estan desenvolupant (presentació externa de treballs o tallers de formació, visita en grup a espais d'exhibició o activitats organitzades amb l'alumnat i professorat del centre, etc.)

Així mateix, les disposicions d'aquest Protocol s'aplicaran tant si els fets es produeixen dins la jornada laboral o acadèmica habitual com fora d'aquesta.

5. Drets, obligacions i responsabilitat de la Direcció de l'empresa

5.1 Obligacions de la Direcció de l'empresa

el timbal, centre de formació i creació escènica, té la responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball i acadèmic productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

L'equip directiu i les persones amb càrrecs de responsabilitat tenen les obligacions següents:

- Compromís ferm de tolerància zero davant de qualsevol tipus d'assetjament. És important, doncs, formalitzar el compromís de l'empresa en documents troncats o corporatius. Aquesta mesura millora la integració de les estratègies i les decisions acordades, i posa el personal responsable d'implementar-les en una actitud favorable i receptiva.
- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria per raons sexuals, per raons de sexe o d'orientació sexual.
- Garantir que **el timbal**, centre de formació i creació escènica, disposa dels mitjans materials i humans per a l'acompliment de tot el que estableix aquest Protocol i, en cas que no sigui així, treballar per facilitar-los.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.

5.2 Drets i obligacions de les persones vinculades a **el timbal**, centre de formació i creació escènica,

Totes les persones vinculades a **el timbal**, centre de formació i creació escènica, tenen els següents drets i obligacions:

- Dret a un entorn de treball i/o acadèmic saludable i a no patir cap mena d'assetjament.
- Obligació de tractar els altres amb respecte i educació i a no discriminar per raons de sexuals, de sexe o d'orientació sexual.
- Obligació de no ignorar les situacions d'assetjament i d'informar sobre aquelles respecte de les que es tingui coneixement pels canals establerts en aquest Protocol.
- Obligació de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

6. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe: estratègies i instruments

La millor manera d'actuar enfront de l'assetjament és amb polítiques i accions preventives, dirigides a la igualtat efectiva de dones i homes i a la lluita per eradicar la discriminació estructural dels sexes.

És a dir, condicions de treball que garanteixin la igualtat entre dones i homes. Existeixen un seguit d'instruments i estratègies per corregir factors de risc i prevenir casos d'assetjament sexual com poden ser:

- Afavorir entorns amb una presència equilibrada de dones i homes.
- Afavorir el flux d'informació entre les persones treballadores i l'alumnat.
- Promoure un lideratge participatiu.
- Evitar entorns de treball que permetin un excés d'intimitat, i més si existeix una jerarquia entre aquestes persones.

7. Principis i garanties

Tot el procediment ha de garantir els principis que es recullen a continuació:

Respecte i protecció

S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.).

Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

Confidencialitat

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest Protocol ha de tenir caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest Protocol.

Es recomana que, per preservar la confidencialitat, des del moment en què es formula la comunicació o la denúncia:

- Que totes les persones que participin en el procediment tenen el deure de preservar la confidencialitat sobre la seva intervenció i sobre tota la informació a la qual tenen accés. En aquest sentit s'exigirà la signatura d'un compromís de confidencialitat a qualsevol persona que intervingui en el procés.
- Que les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la

persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

Dret a la informació

Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment de l'empresa, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases. No obstant, roman en la Comissió de prevenció i investigació d'assetjament decidir quina informació es facilita per tal de garantir la confidencialitat.

ESTANDARTS D'ATENCIÓ RECOMANATS A LES PERSONES ASSETJADES

Segons el Protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masclista (2009), existeixen uns estàndards o criteris comuns per a totes les atencions, i n'existeixen d'específics segons el tipus de situació d'assetjament.

■ Estàndards comuns

1. Sobre l'atenció a les persones que hi intervenen:

- ✓ En primer terme, fer una escolta activa i proactiva.
- ✓ Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.
- ✓ La persona que pateix assetjament ha de tenir una persona de referència.
- ✓ Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, personalitzant l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte dels seus ritmes. Aquesta atenció ha de ser integral i ha de tenir en compte la diversitat entre les persones afectades i les especificitats de l'assetjament.
- ✓ Defugir la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives. Cal facilitar nous elements en el discurs que ajudin a la reformulació i a la reflexió conjunta. Cal evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.
- ✓ Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que es pugui donar un rebuig als recursos oferts.
- ✓ Assessorar tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.
- ✓ Valorar, si escau, la derivació a d'altres serveis o recursos.

2. Sobre l'entorn i l'espai per a l'atenció:

- ✓ Facilitar un espai d'atenció personalitzada adequat, confortable, que permeti la confidencialitat, l'expressió de sentiments i que ofereixi un clima de confiança suficient per a la lliure expressió del relat i de les emocions amb seguretat.

- ✓ Facilitar uns espais adequats per evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones.
 - ✓ Evitar la coincidència amb la persona presumptament autora dels fets.
 - ✓ Evitar interrupcions.
- Estàndards específics:
- ✓ Valorar l'estat emocional de la persona assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a la seva salut. Oferir-li el servei de vigilància de la salut.
 - ✓ Informar-la de tot el procediment i oferir-li suport legal.
 - ✓ Mantenir especial sensibilitat i respecte a les persones, ja que es treballa amb informació seva privada i íntima.
 - ✓ Fer saber a la persona assetjada que no està sola i que el que ha passat no és culpa seva.
 - ✓ Deixar el temps que necessiti la persona assetjada per prendre les seves decisions.
 - ✓ Abstenir-se de valoracions i prejudicis per tal de defugir d'estereotips i estigmatitzacions.
 - ✓ No imposar un ritme estricte. Respectar les dificultats per expressar-se i per parlar que tinguin la víctima i tots els implicats, per tal de generar un clima de confiança i protecció. S'ha de procurar facilitar l'expressió d'emocions.
 - ✓ Ser flexible i pacient.
 - ✓ No utilitzar frases fetes.
 - ✓ Transmetre que les reaccions i dificultats que té la persona assetjada són normals.

Diligència i celeritat

La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligències degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim de temps possible.

Tracte just

El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades. Que es mantindran a l'expedient durant els cinc anys següents a la data de la resolució de la denúncia.

Col·laboració

Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

8. Comissió de Prevenció i Investigació d'Assetjaments

Per tal de portar a terme el Protocol, **el timbal**, centre de formació i creació escènica crea específicament la Comissió de prevenció d'assetjaments.

La Comissió està integrada per:

- ✓ La secretaria acadèmica coneixedora del procediment normatiu de **el timbal**, centre de formació i creació escènica, que a més farà les funcions de secretaria.
- ✓ El responsable del Pla d'Acció Tutorial del grup.
- ✓ Una persona docent o administrativa, a proposta del Consell de Direcció de **el timbal**, centre de formació i creació escènica.
- ✓ Una persona representant dels estudiants o delegat/da del grup.

Les funcions de la Comissió de Prevenció i d'Investigació d'Assetjaments, són les següents:

- ✓ Investigar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual de les quals tingui coneixement, en el marc de la relació amb l'alumnat, personal docent i administratiu de **el timbal**, centre de formació i creació escènica.
- ✓ Emetre informes vinculants en relació amb les situacions descrites en aquest protocol sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.
- ✓ Proposar al Consell de Direcció **el timbal**, centre de formació i creació escènica, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives a partir de la fase d'intervenció del present Protocol.
- ✓ Iniciar d'ofici el procediment del present protocol, quan sigui coneixedora d'un supòsit d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.
- ✓ Fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures necessàries per millorar la prevenció i actuació davant assetjaments sexuals.

La Comissió de Prevenció i d'Investigació d'Assetjaments tindrà caràcter permanent. Els seus membres seran designats nominalment per un període de 2 anys i podran ser renovats per aquest càrrec.

La persona que faci les funcions de secretaria de la Comissió haurà de custodiar els expedients generats per les actuacions portades a terme i vetllar pels terminis del procediment.

Els membres de la Comissió podran comptar amb l'assessorament de terceres persones externes o internes especialitzades en la temàtica concreta de cada supòsit, que podran intervenir en els debats, però no tindran dret a vot.

A aquests efectes, el servei extern podrà realitzar una o diverses de les funcions següents:

- Proporcionar assistència psicològica professional a les persones que puguin estar patint una situació d'assetjament.
- Proporcionar assessorament legal professional a les persones que puguin estar patint una situació d'assetjament.
- Oferir assessorament tècnic específic per a l'aplicació del Protocol.
- Oferir plenes garanties d'imparcialitat en el tractament de denúncies.
- Proporcionar suport a la Comissió en l'impuls de les actuacions preventives.

La Comissió de Prevenció i d'Investigació d'Assetjaments prendrà les seves decisions de forma col·legiada i es regirà pel règim que estableix la legislació de procediment administratiu sobre el funcionament i actuacions dels òrgans col·legiats. La Comissió podrà actuar sempre que hi hagi majoria.

9. Fases del procediment

En aquest apartat es defineixen les diferents fases d'assessorament, investigació, resolució i resposta que **el timbal, centre de formació i creació escènica**, articularà davant una denúncia d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.

Des que la Comissió de Prevenció i d'Investigació d'Assetjaments rep la denúncia fins a la presentació de l'informe resolució, el període de tot el procediment no superarà dos mesos i només excepcionalment davant situacions considerades per la Comissió d'alta complexitat es pot allargar fins a tres.

Fase d'Assessorament Previ

Abans de l'inici de les fases d'intervenció previstes d'aquest protocol la persona que tingui sospita que està patint assetjament o qualsevol altra persona que tingui coneixement d'un possible supòsit d'assetjament, pot adreçar-se a qualsevol membre de la Comissió de Prevenció i d'Investigació d'Assetjaments per rebre l'assessorament necessari.

La persona o persones de la Comissió que rebin la denúncia d'assetjament hauran de complir els següents criteris en relació amb l'assessorament i acompanyament que farà a la persona afectada: realitzar una escolta activa i proactiva, donar la informació d'una manera clara i comprensible, informar dels serveis i recursos disponibles, acompanyament personalitzat a partir de la valoració de la demanda i les expectatives de la persona afectada, defugir de la reinterpretació dels fets així com la creació de

falses expectatives, evitar actituds paternalistes, evitar judici de valor sobre les actuacions de la persona afectada, tenir en compte la diversitat cultural de la persona i les especificitats de l'assetjament, respectar l'autonomia en la presa de decisions de la persona afectada i donar suport a les seves decisions.

Si algun membre del personal docent, administratiu i de l'alumnat sent que és assetjat pel comportament d'alguna persona dins l'entorn o activitats de **el timbal**, es recomanable documentar i registrar l'assetjament: prendre'n nota del comportament ofensiu, la resposta generada, si havia algú altre que ho ha presenciado, etc. Si, per la raó que sigui, és difícil o impossible parlar directament i en persona amb qui assetja, o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important demanar suport i fer-ho quan més aviat millor.

Aquesta fase no té caràcter d'obligatori, sinó que tindrà lloc sempre que la persona afectada, o qualsevol altra persona que tingui coneixement d'un supòsit d'assetjament, requereixi l'assessorament d'una de les persones de la Comissió. No obstant, es considera recomanable utilitzar prèviament aquesta fase d'assessorament i mantenir un contacte directe amb la Comissió abans d'iniciar l'activació formal del Protocol.

Fase d'intervenció

a) Activació del protocol

El procediment d'activació del protocol es podrà iniciar de tres formes distintes: a instància de la persona afectada, de la persona o persones coneixedores de la situació o d'ofici per la Comissió de Prevenció i d'Investigació d'Assetjament.

En el primer i segon supòsit, el procediment s'iniciarà a partir de la sol·licitud per escrit i registrada, segons formulari, que s'adreçarà a la secretaria de la Comissió de Prevenció i d'Investigació d'Assetjament.

La sol·licitud ha d'anar acompanyada de la denúncia o d'informació sobre els fets, segons el formulari, que s'adjuntarà en sobre tancat per garantir la confidencialitat de les dades. Aquest formulari haurà de contenir, com a mínim, la descripció dels fets on es faci constar el lloc, dates, durada, reiteració, persona o persones afectades i àmbit afectat.

En el tercer supòsit, el protocol es podrà iniciar d'ofici quan la Comissió de Prevenció i d'Investigació d'Assetjaments tingui coneixement per qualsevol canal (verbal, escrit, etc.) de l'existència d'indicis d'un possible supòsit d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.

Si la sol·licitud no la presenta la persona afectada, cal obtenir-ne el consentiment exprés, segons formulari, que confirmi que l'han informada de la intervenció del present Protocol. Si la persona afectada no dóna el consentiment i la Comissió aprecia indicis d'assetjament, aquesta, d'acord amb el Consell de Direcció de **el timbal** emprendran les accions oportunes. En qualsevol cas es garantirà, si així ha estat sol·licitat per la persona afectada, el seu anonimat.

No obstant, en la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que pateix aquesta situació que ho posi en coneixement de la Comissió i demani assessorament. Les persones directament afectades podran fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procediment.

b) Investigació de la Comissió de Prevenció i d'Investigació d'Assetjaments

La Comissió, un cop rebut l'escrit de sol·licitud d'inici d'actuacions o d'ofici, iniciarà la tramitació de la investigació pertinent a efecte de determinar si existeix o no assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.

En aquest sentit, les actuacions de la Comissió de Prevenció i d'Investigació d'Assetjaments són les següents:

- ✓ Atendre la sol·licitud d'intervenció realitzada seguint els models establerts.
- ✓ Realitzar les actuacions pertinents per recavar la informació i documentació necessària sobre els fets denunciats, compareixences, entrevistes i altres proves que s'estimin oportunes. En aquest sentit, s'analitzarà la denúncia i la documentació presentada i podrà entrevistar a les persones implicades i als possibles testimonis.
- ✓ Emetre un informe motivat i vinculant sobre l'existència o no d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.

La Comissió de Prevenció i d'Investigació d'Assetjaments es reunirà les vegades que consideri oportunes per tal de realitzar les tasques.

L'òrgan d'instrucció de la Comissió elaborarà un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament i de quin tipus d'assetjament es tracta. A aquest efecte:

- Analitzarà la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- S'entrevistarà amb la persona que ha presentat la denúncia.
- S'entrevistarà amb la persona denunciada.
- S'entrevistarà amb els i les possibles testimonis i els informarà de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés.
- Rebrà les proves que la persona denunciada o la denunciant estimin convenient aportar.
- Obtindrà altres proves per qualsevol mitjà que raonable i legalment puguin utilitzar.
- Valorarà si calen mesures cautelars.
- Emetrà l'informe vinculant.

L'òrgan d'instrucció pot rebre assessorament per part de professionals de psicologia, medicina, dret o igualtat.

L'informe inclourà els fets, les declaracions de les entrevistes, les conclusions i una proposta de resolució. A l'informe d'instrucció hi constarà, com a mínim, la informació següent:

- Les dades relatives a la identificació de les persones implicades en el procediment del qual ha conegut.
- La relació nominal de les persones que han format part de la Comissió.
- El dictamen de resolució amb les intervencions i les mesures necessàries.
- Altres actuacions, si cal, complementàries o derivades de la resolució: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - La persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Hi ha dues o més persones assetjades.
 - S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.
 - La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral i/o acadèmica de la persona assetjada.
 - La persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional i/o intel·lectual.
 - L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per un/a metge/essa.
 - Pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions
- Mesures correctores, si calen.

Aquest informe s'adreçarà en primer terme i presencialment al Consell de Direcció del Centre. Una vegada informat el Consell de Direcció del Centre, l'informe es traslladarà a les persones directament afectades.

Mesures cautelars i/o preventives

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la Direcció del Centre l'adopció de mesures cautelars.

El Consell de direcció de **el timbal**, centre de formació i creació escènica, adoptarà les mesures cautelars i/o preventives, a petició de la Comissió de prevenció d'assetjaments. Aquestes mesures estaran en funció del risc i/o dany de la persona

assetjada i del col·lectiu a què pertany el presumpte assetjador (personal docent, personal tècnic o administratiu, estudiant, personal extern).

Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces.

La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per la persona assetjada i en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball, salarials i/o acadèmiques.

Mesures cautelars:

- El canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball o el permís retribuït. En el cas que la persona presumptament assetjada sigui alumna de **el timbal, centre de formació i creació escènica**, se li assignarà un canvi de docent o de classe, sempre que sigui possible, sense que això suposi cap greuge que dificulti el seguiment adequat de les classes o que repercuteixi negativament en el seu expedient acadèmic.
- Establir mesures immediates per evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intervencions per proporcionar suport i assessorament a la persona presumptament assetjada.
- Actuacions per garantir la confidencialitat del procés.

L'adopció de mesures cautelars, per escrit i suficientment motivada, serà sotmesa a l'aprovació de la Direcció.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

Resolucions i actuacions derivades

- **SANCIONAR:** Si l'informe de la Comissió de Prevenció i d'Investigació d'Assetjaments **conclou l'existència d'una situació d'assetjament sexual** per part de personal i/o alumnat de **el timbal, centre de formació i creació escènica**, al marge de les mesures proposades en el mateix, **s'iniciarà el corresponent expedient sancionador** per determinar l'eventual responsabilitat de la persona o persones denunciades. En aquest sentit, serà d'aplicació la normativa laboral corresponent i la normativa interna de **el timbal, centre de formació i creació escènica**.

- **INDICIS DE CRIMINALITAT:** Quan de la instrucció del possible expedient disciplinari iniciat **resultin indicis fonamentats de criminalitat, es posarà en coneixement del Ministeri Fiscal**. En aquest supòsit, el Consell de Direcció haurà de disposar la suspensió del procediment disciplinari endegat fins que existeixi resolució en via judicial.
- **ABSÈNCIA D'INDICIS:** Si l'informe de la Comissió conclou **l'absència d'indicis d'assetjament o de conductes inapropiades, com a mesura de protecció de les parts es pot suggerir la possibilitat d'incloure una proposta de mesures precautòries**. Es consideren mesures precautòries aquelles dirigides a evitar possibles conflictes relacionats amb el procés de denúncia.

MESURES PRECAUTÒRIES I SEGUIMENT EDUCATIU

La proposta de mesures precautòries haurà de ser sotmesa a l'aprovació de la Direcció de la mateixa manera que en el cas de les mesures cautelars.

- En el cas de **el timbal, centre de formació i creació escènica**, una mesura precautòria que ha d'imperar en la resolució de qualsevol denúncia d'assetjament per part d'un/a alumne/a, tot i que finalment s'arxivi, és que la persona docent implicada en el procediment no mantingui cap relació acadèmica, reglada o no amb l'alumne/a.

També caldria establir mesures precautòries perquè la persona docent implicada en el procediment no tingui cap capacitat de decisió i/o influència en actes i activitats organitzades o coorganitzades per el timbal, centre de formació i creació escènica on pugui participar l'alumne/a que ha presentat la denúncia per evitar possibles represàlies que suposarien un greuge en el seu progrés acadèmic i professional.

- En el cas que es pateixi assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual entre dues persones de l'alumnat, se seguiran mesures precautòries evitant qualsevol relació acadèmica entre elles, essent la persona assetjada la que tindrà preferència per mantenir o modificar els seus horaris sempre que sigui possible.

Es consideren mesures precautòries aquelles tendents a evitar la possible continuïtat de la situació d'assetjament o les conseqüències i afectacions produïdes (emocionals, relacionals, etc) per la pròpia situació dins del grup de treball i en les persones directament afectades que impedeixen el normal funcionament o les condicions necessàries per al normal funcionament del procés formatiu i d'aprenentatge:

- Es fixaran pautes de seguiment i control amb la finalitat que la situació no es repeteix.
- En cas de canvi de lloc de treball o de classe, tindrà preferència per continuar al mateix lloc la persona que ha estat assetjada.

- Quan els processos d'aprenentatge estan greument afectats per les conseqüències que ha deixat la denúncia d'assetjament dins del grup i dels afectats, el Consell de Direcció podrà suggerir a la persona denunciada el trasllat d'expedient a un altre centre que imparteixi la mateixa titulació. En cas de ser acceptat per l'alumne/a denunciat, **el timbal** assessorarà el procés de trasllat i facilitarà els tràmits acadèmics pertinents, així com la garantia de confidencialitat per part del nou centre amb el seu cas.
 - Quan el cas afecti entre el personal docent i administratiu, es podrà posar a disposició de la víctima un/a professional de la salut adscrit a riscos laborals si així ho sol·licita. No es poden obviar els danys ocasionats en la salut de la víctima.
- **INAPROPIADA APLICACIÓ DEL PROTOCOL.** Amb la finalitat de garantir la protecció de totes les parts implicades, **quan del procés es derivi que la queixa no estava fonamentada**, que les dades aportades o els testimonis són falsos o que s'aprecii mala fe en l'aplicació d'aquest protocol, **el timbal**, centre de formació i creació escènica, **pot incoar l'expedient disciplinari** corresponent a les persones que han iniciat el tràmit o hi han participat.

Per acabar, és important recollir també recomanació d'implementar **la mediació educativa i el seguiment tutorial** com a mesura de promoció de la convivència i la resolució pacífica del conflictes.

En aquest apartat **el timbal**, creu necessari planificar en cada cas un programa de seguiment reparador que es perllongui en el temps i que doti al grup de treball i a les persones afectades, especialment a la persona que denuncia d'instruments que permetin superar la crisi i reconstruir les condicions suficients per a continuar el procés d'aprenentatge formatiu, personal i de grup.

10. Seguiment i avaluació

Des de l'inici de la implementació del Protocol se n'estima oportú el seguiment periòdic per anar registrant de manera regular i periòdica les incidències produïdes i millorar els mecanismes específics de prevenció de situacions d'assetjament a **el timbal**, centre de formació i creació escènica, així com incloure noves mesures que s'ajustin a les condicions de l'escola. Aquest seguiment s'ha de complementar amb una avaluació de les activitats o els processos de treball que s'executin i dels resultats i impactes de les actuacions.

Amb tota la informació recollida es redactarà un informe d'avaluació que permetrà extreure aprenentatges de l'aplicació del Protocol a partir de la valoració objectiva i quantificable dels encerts i els errors. A partir dels resultats d'aquest informe d'avaluació es podran detectar aquells punts per millorar, modificar o incloure del

Protocol i fer-ne una revisió global, si escau. És important incloure la necessitat de millora contínua i d'adaptació als canvis que necessiti el Protocol.

Els processos de seguiment i l'avaluació han de recollir la informació quantitativa, generada per sistemes de recompte i registres de processos de treball, i qualitativa, d'acord a les valoracions personals, percepcions, opinions, sentiments, etc., tenint present la perspectiva de gènere en tot el procés metodològic.



Roger de Flor, 85
08013 Barcelona
Tel. 93 302 73 47
CIF: F-65378655