



ACA

ASOCIACIÓN
DE CIRCO
DE ANDALUCÍA

***Protocolo para la prevención y
actuación en casos de acoso sexual y
por razón de sexo o género en las
artes escénicas y musicales***

INTRODUCCIÓN

El presente documento es una traducción del gallego al castellano del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo/género en las artes escénicas y musicales promovido por Escena Galega. Desde la Asociación de Circo de Andalucía agradecemos a la Asociación Profesional de Circo de Galicia y a CircoRed la autorización para traducir al castellano este documento que consideramos una guía muy útil para todas aquellas entidades, compañías, festivales, escuelas y otros espacios relacionados con la actividad circense que estén interesados en implementar protocolos de prevención y de resolución de conflictos.

La Asociación de Circo de Andalucía ACA en el marco de su compromiso con la igualdad pone a disposición de todas las entidades interesadas este documento para que hagan uso efectivo de él.

NATURALEZA DE ESTE PROTOCOLO

El presente protocolo establece pautas de actuación para prevenir, evitar y resolver situaciones de acoso sexual o acoso discriminatorio por razón de sexo o género en el ámbito laboral, y será aplicado a las situaciones que se produzcan en las entidades que libre y voluntariamente se adhieran a este protocolo.

Las actuaciones previstas constituyen una ayuda y un apoyo a las entidades adheridas para prevenir las violencias y el acoso sexual o discriminatorio por razón de sexo o género, así como una garantía del cumplimiento de estándares de conducta y tolerancia cero frente a los mismos.

Los procedimientos se aplicarán ante cualquier situación que se denuncie, siempre y cuando no sean constitutivas de delito, en cuyo caso serán comunicadas a las autoridades.

Cada entidad adherida designará una persona para formar parte de la Comisión de Seguimiento que se abstendrá de participar en los casos en los que exista una relación personal o profesional con la persona física o jurídica implicada en el caso denunciado.

OBJETIVOS DEL PRESENTE PROTOCOLO

Son objetivo del presente protocolo:

1. CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Fomentar una cultura laboral basada en el respeto, la igualdad y la dignidad de todas las personas, independientemente de su sexo y género.
- Promover campañas de sensibilización y formación para todas las personas trabajadoras, centrándose en la prevención del acoso y la promoción de la igualdad de género.

2. DETECCIÓN Y INTERVENCIÓN PRECOZ

- Establecer mecanismos para detectar de manera temprana cualquier indicio o situación de violencia o acoso discriminatorio por razón de sexo o género.
- Crear canales de comunicación seguros y confidenciales donde las víctimas o testigos puedan informar sobre las incidencias que se puedan producir.

3. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

- Proporcionar formación específica a todo el personal sobre el acoso y la violencia sexual por razón de sexo/género, sus manifestaciones y consecuencias para las víctimas y para el entorno laboral.
- Capacitar a las personas gestoras, responsables de recursos humanos y comités de igualdad para abordar estas situaciones de manera efectiva.

4. PROTECCIÓN Y APOYO A LAS VÍCTIMAS

- Garantizar que todas las víctimas reciban el apoyo psicológico, legal y laboral antes, durante y después de denunciar un caso.
- Establecer medidas que eviten la revictimización secundaria así como las represalias contra las personas implicadas en el proceso.

5. PROPUESTA DE MEDIDAS

- Definir acciones para cesen los actos de violencia o acoso sexual o discriminatorio por razón de sexo o por razón de género e impedir que se produzcan en el futuro.
- La adopción de medidas laborales contra las personas agresoras protegiendo a las víctimas.
- Asegurar la imparcialidad y eficacia de los procedimientos proactivos, garantizando que estos sean rápidos, transparentes y respetuosos con los derechos de las partes implicadas.

6. REVISIÓN Y MEJORA CONTINUA

- Realizar revisiones periódicas del protocolo para asegurar su eficacia y adaptabilidad a las nuevas circunstancias o desafíos que puedan surgir.
- Recoger y analizar datos relacionados con el acoso y la violencia para identificar tendencias, áreas de riesgo e implementar las medidas preventivas adecuadas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. ÁMBITO OBJETIVO

El presente protocolo se aplica en los casos en que se produzca alguna de estas situaciones:

- Actos de acoso discriminatorio por razón de sexo
- Actos de acoso discriminatorio por razón de género.

Los actos de violencia de género y violencia sexual, en cuanto a constitutivos de delito, serán puestos en conocimiento de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, de la Fiscalía o el Juzgado.

2. ÁMBITO SUBJETIVO

El protocolo se aplica a las situaciones de acoso discriminatorio por razón de sexo o género en el que esté involucrado cualquier persona trabajadora de las entidades adheridas.

3. ÁMBITO ESPACIAL Y LABORAL

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso discriminatorio por razón de sexo o por razón de género que se puedan producir en cualquier espacio o situación en la que se encuentren las personas trabajadoras.

- a. En el lugar de trabajo incluso en los espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo, así como en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- b. En un alojamiento proporcionado o pagado por la empresa.
- c. En los desplazamientos, viajes, eventos, o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d. En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde este toma su descanso o donde come, en instalaciones sanitarias o de aseo, en los vestuarios, los camerinos o cualquier otro lugar donde se haga algún cambio de vestuario.
- e. En el marco de las comunicaciones que están relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio TIC (acoso virtual o ciberacoso).
- f. A través de comentarios o contenido compartido en redes sociales relacionadas con el trabajo o plataformas profesionales, incluso una comunicación que no ocurra en horario laboral.
- g. Durante las entrevistas de trabajo o procesos de selección.
- h. Durante las reuniones de trabajo o ensayos fuera de del entorno laboral habitual. Incluso cuando no son obligatorios.
- i. En las interacciones entre los empleados y clientes, proveedores y otros terceros.
- j. En el marco de las valoraciones del rendimiento o promoción, donde el poder o la influencia puede ser usarse para coaccionar o manipular.

DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DE CONDUCTAS

A efectos del siguiente protocolo se establecen las siguientes definiciones:

1. DEFINICIÓN DE DELITO DE AGRESIÓN SEXUAL

El delito de agresión sexual consiste en cualquier acto contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Solo se entenderá que hay consentimiento cuando se manifieste libremente y expresando de manera clara la voluntad de la persona. Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso en una situación de superioridad y vulnerabilidad de la víctima así como las que se ejecuten sobre personas que se vean privadas de sentido o cuya situación mental no esté en plenas facultades o cuando la víctima tenga anulada por cualquier caso su voluntad.

2. DEFINICIÓN DE DELITO DE ACOSO SEXUAL

El delito de acoso sexual consiste en solicitar favores de naturaleza sexual, para si o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, cuando con tal comportamiento se provoque en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Se considera una comisión agravada o incluso de acoso sexual cuando se comenta el hecho sirviéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica. También se considera agravada cuando la víctima se encuentre en una situación de especial vulnerabilidad por razón de edad, enfermedad o discapacidad.

En el caso de que se produzca cualquiera de los anteriores delitos deberán ser objeto de denuncia y ponerse en conocimiento de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la Fiscalía o el Juzgado teniendo derecho la persona a asistencia jurídica gratuita.

El acoso sexual también se refiere a cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando sea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Podrá manifestarse en comportamientos verbales, no verbales o físicos no deseados de índole sexual. Como ejemplos de comportamientos relacionados con el acoso sexual en función de la gravedad podríamos encontrar desde bromas ofensivas, comentarios de mal gusto, groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona, contacto físico no deseado hasta forzar a alguien a mantener relaciones sexuales.

3. DESCRIPCIÓN DE ACTOS DE ACOSO SEXUAL

A modo de ejemplo podrían ser acoso sexual las situaciones que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para a actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos.
- Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- Hacer preguntas sobre la vida personal con intenciones espurias.
- Invitar o pedir reiteradamente citas cuando ya se ten expresado una negativa.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas que persigan o establecimiento de relaciones sexuales non deseadas.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales non deseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia física.
- La adopción de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- La adopción de represalias contra as personas que denuncien, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre as personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismas o por terceras personas.
- Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona
- Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.

Conductas no verbales:

- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de una persona de forma reiterada.
- Exhibición de fotos sexualmente sugerentes o pornográficas, de objetos o escritos, miradas o gestos ofensivos.
- Mensajes escritas de carácter ofensivo e con claro contenido sexual.
- Realizar fotos o vídeos non deseados en los cambios de vestuario entre patas o el camerino.

Comportamientos físicos:

- Aceramientos excesivos y/o reiterados.
- Dificultar o movimiento de una persona buscando o contacto físico.
- Contacto físico deliberado y non solicitado, abrazos besos no deseados acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid por quo” o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o el chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a formación profesional, a la continuidad de su puesto de trabajo, la promoción, la retribución, una medida que suponga un abuso de autoridad, al ser ejercida por una persona con poder, sea directa o indirectamente para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima. Pueden ser realizados por cualquier persona de la empresa, con independencia de su posición o por terceras personas relacionadas con el entorno laboral.

3. DEFINICIÓN DE DELITO DE ODIO POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO

Constituye un delito de odio por razón de sexo o género aquellos que se cometen públicamente, fomentan, promueven o incitan directa o indirectamente al odio, la hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su sexo, orientación o identidad sexual o de género.

También se puede considerar que cometen un delito a quienes producen, elaboran o poseen con la finalidad de distribuir escritos o cualquier otro material o soporte que por su contenido pretendan fomentar, promover o incitar directa o indirectamente el odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o una persona por las razones descritas en el punto anterior.

Comenten un tipo atenuado de delito de odio aquellos que lesionan la dignidad de personas mediante acciones que entrañan humillación, menosprecio o descrédito de alguno d ellos grupos mencionados anteriormente o de una parte de los mismos o de cualquier persona determinada por las razones anteriores.

Sin tipos agravados del delito de odio cuando os hechos se realizan a través de una red social, por medio de Internet o mediante el uso de tecnologías de información de forma que se hagan accesibles a un elevado número de personas. También son más graves los hechos cuando resulten idóneos para alterar la paz pública o crear un grave sentimiento de inseguridad o temor en un grupo.

En el caso de que se produzca cualquiera de los anteriores delitos, serán objeto de denuncia ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la Fiscalía o el Juzgado, teniendo derecho la persona a asistencia jurídica gratuita.

4. DEFINICIÓN DE ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO

Constituye acoso por razón de género cualquier comportamiento realizado contra una persona por razón de su sexo, orientación o identidad sexual con propósito o efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se incluye en este epígrafe cualquier comportamiento con efecto anterior realizado en función da orientación sexual, así como a cualquier trabajadora o trabajador en proceso de cambio de sexo.

Como ejemplos de este tipo de acoso podríamos citar conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer, trato desfavorable por causa de embarazo o maternidad, formas ofensivas que se dirigen a una mujer, ridiculizar, desdeñar capacidades, habilidades o potencial intelectual, utilizar humor sexista, despreciar el trabajo realizado por las mujeres o cualquier trato desfavorable o adverso por razón de sexo o género. Este tipo de acoso se produce por la repetición y acumulación de comportamientos ofensivos.

Algunos ejemplos:

- Descalificar de manera pública o privada de manera reiterada el trabajo de una persona, sus capacidades y competencias por razón de sexo.
- La utilización de expresiones sexistas y denigrantes que impliquen la descalificación. (Ejemplo: “mujer tenías que ser”).
- Asignar a una persona un puesto, papel o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad

Protocolo para la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo o género en las artes escénicas y musicales

- a causa de su sexo.
- Ignorar los comentarios o acciones que una persona realiza según su sexo o género, excluirla o no tomarla en serio.
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- Sabotear el trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo.
- Infantilizar a las personas por razón de su sexo.
- Impartir ordenes vejatorias.
- Actitudes que comporten vigilancia extrema e continua.
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Ridiculizar a personas que asumen tareas que tradicionalmente asumió el otro sexo.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Cambiar la localización de la persona separándola de sus compañeros e compañeras (aislamiento).
- No permitir que la persona se exprese, ignorar su presencia, no dirigirla la palabra o evitar contacto visual.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Dar a entender que a persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades,, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

5. OTRAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO DISCRIMINATORIO

Según el artículo 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social es acoso toda conducta no deseada relacionada con el origen racial, étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad u orientación sexual de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente discriminatorio, humillante u ofensivo. En todo caso, el acoso por razón de origen racial, étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad u orientación sexual se considera un acto discriminatorio.

De manera ejemplificativa se consideran comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio con independencia de si la conducta acosadora se ejerce entre iguales, a personal subordinado o a un superior jerárquico, de forma habitual o continuada o si se orienta a conseguir sus propósitos para si o para terceras personas, los siguientes

- El trato vejatorio o denigrante, persecución, violencia física o verbal, emisión de chistes ofensivos, el chantaje emocional y comentarios que ridiculizan, menosprecian o infravaloran a personas por su identidad, expresión de género u orientación sexual.
- Los comentarios que ridiculizan, menosprecian o infravaloran a personas por su cultura, costumbres, tradiciones o color de piel, facciones, etnia, nacionalidad, edad o cualquier otra condición personal o social; comentarios ofensivos y discriminatorios manifestados a través de prácticas tales como evitar el contacto o la proximidad en determinados espacios, el exceso de vigilancia, conductas antisociales o estigmatizadas.
- La expresión de prejuicios, la consideración de las personas con discapacidad como inferiores, las muestras de paternalismo y otros comportamientos basados en estereotipos y prejuicios dirigidos a las personas con capacidades diversas.

ACCIONES DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo se implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo/género con la intención de establecer un mecanismo que fije una respuesta de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de género. Para ello, este protocolo propone dos tipos de medidas:

1. Medidas preventivas, con la definición de acoso sexual y de acoso por razón de sexo/género, identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso e recomendación e buenas prácticas preventivas.
2. Recomendaciones
3. Medidas proactivas o procedimientos de actuación frente al acoso para dar respuesta a las consultas, quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

1. ACCIONES PREVENTIVAS

Para combatir cualquier tipo de acoso, la primera medida es la prevención, para lo que es necesaria la promoción de una serie de valores como son las relaciones respetuosas entre personas no solo dentro de una organización sino también entre diferentes organizaciones que intervienen en las Artes Escénicas y Musicales.

Para eso debe promoverse dicha prevención de manera eficaz desde actitudes y comportamientos de las personas hasta los medios y estilos de gestión de la organización a nivel interno. Es necesario que las personas trabajadoras estén informadas, sensibilizadas y formadas en los diferentes tipos de acoso, ya que la principal herramienta para combatir el problema es siempre el conocimiento sobre el mismo para generar un sentido crítico en su detección.

Las organizaciones adheridas a este protocolo deben promover la tolerancia cero de los casos de acoso como primera y más contundente medida de apoyo a cualquier víctima potencial o real en cualquier caso. La definición, implantación y comunicación del protocolo es, por lo tanto, un instrumento tan importante como eficaz para garantizar la seguridad de todo el personal, especialmente de las mujeres, que redundará en su salud y calidad de vida.

La prevención del acoso y particularmente del acoso sexual o el acoso por razón de sexo/género es un objetivo prioritario de cualquier organización o sector de actividad que vela por la felicidad y bienestar de sus miembros, así como el empleo de calidad para sus trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, las entidades firmantes del presente protocolo se comprometen a llevar adelante las siguientes medidas preventivas:

- Evaluación de los riesgos psicosociales de la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a las posibles víctimas.
- Adopción para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Realización de acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e actuación frente al acoso sexual e acoso por razón de sexo/género, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

-La difusión del protocolo entre todas las personas que integran el entorno laboral para colaborar en la identificación de situaciones de violencia o acoso.

- a) Se realizarán actividades de capacitación y formación sobre Igualdad y contra el acoso
- b) Se realizarán campañas de sensibilización y visibilidad de la problemática

2. RECOMENDACIONES

Todos los espacios de ámbito laboral deberán contar con condiciones mínimas para garantizar la seguridad y privacidad de las personas integrantes de los equipos de trabajo de las artes escénicas y la música. Especialmente en los espacios escénicos, camerinos o similares. Igualmente la entrada a estos sectores deberá estar restringida al personal autorizado.

Cuando se tengan que realizar escenas que impliquen besos, desnudos, semidesnudos, comportamientos de índole sexual, golpes o cualquier conducta en la que se pueda ver afectada la integridad psicofísica de la persona se deberán establecer acuerdos previos por escrito entre las personas participantes en la escena de manera que se garanticen las condiciones de seguridad necesarias para su realización.

En el momento de la firma del contrato de producción las personas intérpretes deberán tener toda la información relativa a escena que indiquen las características de las mencionadas en el párrafo anterior manifestando por escrito que están de acuerdo y quedando constancia de que se garantizarán las condiciones de seguridad y contención necesarias para su realización. Se la producción cuenta con un guion (completo o incompleto) previo a los ensayos se hará entrega a las personas intérpretes antes de la firma del contrato.

Por la propia naturaleza de trabajo los guiones pueden sufrir modificaciones durante la preparación del espectáculo. En el caso de surgir modificaciones sobre lo inicialmente acordado y cuando estas impliquen escenas de sexo o de violencia física directa, los cambios deberán ser consensuados entre las partes de forma escrita.

Cuando se realicen escenas que incluyan niños, adolescentes menores de 16 años de edad, se deberá garantizar un acompañamiento constante por sus tutores legales o las personas que estos asignen de manera documentada.

CONSULTAS Y ASESORAMIENTO

Cualquier persona que pertenezca a una de las entidades adherida a este protocolo podrá realizar una consulta a la Comisión de Seguimiento de cada entidad en su condición de persona afectada, sobre actos o situaciones que entiendan que puedan calificarse de acoso.

Una vez analizada la consulta la comisión podrá solicitar más información o contestarla sugiriendo las acciones que vea más acertadas teniendo los datos facilitados.

La comisión podrá a título de ejemplo:

- a) Responder a las preguntas realizadas
- b) Recomendar la presentación de una denuncia ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado
- c) Recomendar que se inste al procedimiento regulado en este protocolo
- d) Comunicar cualquier otra recomendación o información

El procedimiento se inicia mediante comunicación escrita por un medio seguro y que permita a su constancia a la Comisión de Seguimiento.

La denuncia o queja, que podrá ser anónima, podrá ser formulada por:

1. La persona presuntamente acosada.
2. Cualquier persona, profesional o no de las Artes Escénicas, que tenga conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo/género.

La Comisión de Seguimiento publicará y difundirá el medio a través del que se pueden presentar las consultas, quejas o denuncias por actos de acoso sexual y por razón de sexo/género.

Solo la Comisión de Seguimiento y la persona instructora tendrán acceso a los correos que a estos efectos se remitan.

LOS PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

1. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Cuando los hechos sean constitutivos de delito y perseguibles de oficio deberán ser objeto de denuncia con el consentimiento de la víctima o cuando sean de carácter flagrante o esté en peligro la integridad de la víctima.

El uso de este protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo pueda acudir en cualquier momento a la vía judicial para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así en cuanto se tenga conocimiento de existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto se suspenderá la aplicación del presente protocolo.

Las garantías que debe cumplir el procedimiento son:

Respecto a la protección de las personas. Las entidades adheridas, así como los profesionales y empresas socias adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas presuntamente acodadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y debido respeto a todas las personas implicadas que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Asimismo, deberán realizarse con celeridad para evitar alargar innecesariamente el procedimiento.

Respecto a los derechos de las partes. La investigación de la reclamación, queja o denuncia debe ser desarrollada con sensibilidad respecto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El protocolo debe garantizar en todo caso los derechos de las partes y su dignidad e intimidad. Se garantiza en todo caso la presunción de inocencia de las personas a las que se les impute el caso de acoso.

Imparcialidad. El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.

Confidencialidad y anonimato. Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Prohibición de represalias. Se garantiza que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en las investigaciones.

Salvaguarda de los derechos de desarrollo de la actividad laboral Se protegerá a la persona reclamante para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas teniendo en cuenta las posibles consecuencias que deriven de esta situación.

Respecto a la voluntad de la persona acosada. La persona acosada podrá en cualquier momento solicitar el archivo del procedimiento y cualquier medida que se adopte será consultada previamente con ella.

Protección de datos. Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este protocolo se rigen por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

2. ÓRGANOS ACTUANTES

LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Las entidades firmantes acordarán crear una comisión de seguimiento formada por un miembro representante de cada entidad que tendrá las siguientes funciones y competencias:

- a) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo
- b) Conocer y estar informada en todo momento de los casos denunciados
- c) Incoar los procedimientos y designar a una persona instructora en cada caso, o dar cuenta a las autoridades competentes en el caso de que los hechos sean constitutivos de delito
- d) Solicitar informes o aclaraciones.
- e) Acompañar a la víctima en el caso de que decida presentar una queja o denuncia, facilitando el acceso a información con el fin de intentar esclarecer el hecho contemplando una actitud de escucha activa, contención y respeto entre las personas.
- f) Colaborar para desarticular el conflicto y hacer cesar el acoso, sugiriendo las medidas adecuadas.
- g) Según la gravedad del hecho las personas responsables facilitarán que continúe con consultas a organismos competentes y/o se inicie el proceso de denuncia.
- h) Propiciar la continuidad de la relación laboral y favorecer la continuidad de la realización de funciones
- i) Analizar las causas del hecho denunciar y sugerir medidas que eviten que se reitere.
- j) Realizar sugerencias no vinculantes a las personas afectadas que no podrán ser contrarias a los procedimientos legales que correspondan.
- k) Garantir en todo momento a confidencialidad tanto del hecho como de las personas involucradas.

ÓRGANOS DE APOYO EXTERNOS

La Comisión de Seguimiento podrá contar con la ayuda de servicios externos, como el de las asociaciones de profesionales de cada subsector de las artes escénicas.

TRAMITACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS

1. QUEJA O DENUNCIA: EVALUACIÓN INICIAL

Recibida una queja o denuncia la persona instructora realizará un análisis de los datos objetivos del caso para confirmar su veracidad. La conclusión de esta evaluación inicial podrá ser:

- a) Su inadmisión
- b) La incoación de un procedimiento informativo
- c) La incoación de un procedimiento formal

2. INADMISIÓN

La persona instructora emitirá un informe de inadmisión motivado que elevará a la Comisión de Seguimiento para su ratificación e posterior notificación a la persona denunciante, indicando las vías alternativas a utilizar por la misma en los siguientes casos:

- a) Cuando resulte evidente que la situación denunciada no pertenece al ámbito de este protocolo.
- b) Cuando se trate sin ningún género de dudas de una denuncia falsa.
- c) Cuando ya se tuviese iniciado un procedimiento semejante por los mismos hechos.
- d) Cuando se tenga constancia de que ya hay una investigación judicial o policial en marcha.

3. PROCEDEMENTO INFORMATIVO

SUPUESTOS

La persona instructora iniciará un procedimiento informativo cuando para resolver el conflicto descrito en la queja sea suficiente proporcionar unas pautas de actuación o propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

El procedimiento informativo da solución de una manera informal, rápida y confidencial y sin necesidad de iniciar un procedimiento disciplinario con las molestias que estos supone para la propia víctima como consecuencia de los procesos de victimización secundaria.

No se aplicará este procedimiento informal de solución cuando los hechos revistan de carácter de delito o por su gravedad o trascendencia u otras circunstancias concurrentes.

TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO INFORMATIVO

Analizada la queja la persona instructora procurará una entrevista con la persona a quien se dirige la queja. La comunicación podrá ser realizada con o sin la compañía de la persona denunciante y en ella se le informará de lo siguiente:

- a) De la existencia de la queja y con la finalidad del procedimiento informativo.
- b) De las posibles responsabilidades disciplinarias, personales, civiles y penales en las que de ser ciertas y reiterarse se podría incurrir .
- c) De la posibilidad de que este expediente derive en un procedimiento formal
- d) En todo caso, la persona instructora informará a la persona a quien se dirige la queja de que puede guardar silencio ante la misma o puede dar la explicación que estime, puede manifestar su oposición a la misma o aceptar los hechos y comprometerse al cese de los mismos.

Asimismo si se estima conveniente la persona instructora puede recomendar unas pautas para el cese del conflicto o evitar conflictos futuros.

RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO INFORMATIVO

Realizada la gestión, la persona instructora comunicará el resultado a la persona que presentó la queja transmitiéndole en el caso la explicación que hubiera dado la persona a la que se dirige la queja e informándole de que de no resultar conforme con el resultado podrá presentar una denuncia para que se tramite un procedimiento formal. También se informa a la comisión de seguimiento y se da por concluido el procedimiento informativo.

4. PROCEDIMIENTO FORMAL

Admitida la denuncia y previo consentimiento por la persona denunciante la persona instructora procederá a analizar y avalar los hechos y determinará las actuaciones que estime oportunas detallando y programando posibles intervenciones: visitas, entrevistas y personas con las que se deberá contactar.

INSTRUCCIÓN

El procedimiento de actuación se ajusta a lo establecido en el apartado de PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO de este protocolo

La persona instructora se dirige a la persona denunciada y le informa de:

- a) La existencia de la queja
- b) De las posibles responsabilidades personales, civiles, penales y laborales
- c) De la posibilidad de que el expediente derive de una resolución de la Comisión de Seguimiento
- d) En todo caso la persona instructora informará a la persona a quien se dirige la queja de que puede guardar silencio
- e) En todo caso, la persona instructora informará a la persona a quien se dirige la queja de que puede guardar silencio ante la misma o puede dar la explicación que estime, puede manifestar su oposición a la misma o aceptar los hechos y comprometerse al cese de los mismos.

La persona denunciante podrá asistir a las reuniones personalmente o representada por otra persona que ella decida. La persona denunciada podrá decidir si ir sola o acompañada.

El instructor recogerá por escrito las declaraciones de las partes y los testimonios y recopilará todos los elementos de prueba que estén disponibles debiendo guardar confidencialidad de todas las informaciones.

INFORME FINAL

Al finalizar la investigación la persona instructora emitirá un informe final y estructurado de la siguiente forma:

- a) Identificación de las entidades adheridas relacionadas con las partes del proceso
- b) Identificación de las personas involucradas si no se oponen a su identificación
- c) Antecedentes del caso y circunstancias de la misma
- d) Relación de actuaciones realizadas y medios probatorios
- e) Declaración de hechos probados estableciendo qué medio acredita o prueba
- f) Valoración de los hechos
- g) Propuesta de medidas y recomendaciones

El informe final debe proponer alguna de estas alternativas:

- a) Archivo de la denuncia por no poderse acreditar los hechos
- b) En el caso de que el acoso esté verificado se propondrá alguna de las medidas del siguiente apartado

El informe final se remite a las personas afectadas y a la comisión de seguimiento

FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Recibido el informe final la comisión de seguimiento dicta una resolución con este contenido:

- a) Relación nominal de las personas que integran a Comisión de Seguimiento
- b) Reproducción íntegra do Informe final de la persona instructora
- c) Análisis detallado del informe final
- d) Parte resolutive

El acuerdo deberá notificarse por escrito a todas las personas afectadas

CONTENIDO DE LA RESOLUCIÓN

La parte resolutive deberá optar por alguna de estas medidas:

- a) Archivo de la causa.
- b) Recomendación de continuación de la investigación porque los hechos no se esclarecieron suficientemente.
- c) Aceptar las medidas propuestas en el informe final o establecer otras, previa consulta con la persona instructora
- d) Realizar recomendaciones a la empresa afectada para garantizar el cumplimiento del protocolo
- e) Denunciar el caso a la Fiscalía

MEDIDAS POSIBLES

Entre las medidas previstas la empresa podrá adoptar las siguientes:

- a) Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o localización dentro de la empresa.
- b) Suspender de su puesto a la persona denunciada en el caso de que non se pueda garantizar que la denunciante pueda ejercer su puesto de trabajo con seguridad física o psicológica.
- c) El traslado o desplazamiento.

- d) La suspensión de empleo y sueldo.
- e) El despido disciplinario.

EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS

Se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) La resolución podrá fijar los medios o plazos para la realización de las medidas y su supervisión posterior
- b) Asimismo la comisión de seguimiento podrá advertir a la empresa afectada de las consecuencias de no colaborar con la adopción de las medidas propuestas.
- c) La entidad firmante implicada ratificará el acuerdo al que llegue la comisión de seguimiento y adoptará cuantas medidas estime oportunas en función a las sugerencias y recomendaciones realizadas.

La empresa comunicará por escrito a la persona denunciante, a la persona denunciada y a la comisión de seguimiento las medidas adoptadas.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea una extinción del vínculo contractual la dirección de la empresa deberá mantener un deber activo de vigilancia respect a esa persona trabajadora cuando se reincorpore o en su nuevo puesto de trabajo en el caso de un cambio de localización.

En el caso de que la persona acosadora sea un profesional autónomo o directivo entre las sanciones a considerar estarán:

- a) Dar de baja de socio de la empresa
- b) Cese de la contratación con esta empresa/profesional
- c) Comunicación de la decisión al resto de socios
- d) Comunicación de la decisión al resto de entidades adheridas al protocolo

SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente la persona Instructora realizará un seguimiento de los acuerdos adoptados. En caso de incumplimiento se emitirá un nuevo informe que recogerá propuesta de medidas a adoptar.