

Protocolo

para la

prevención

de actuación

en casos

de **acoso
sexual**

e por razón
de **sexo/
género**

en las artes
escénicas

e musicales

PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO OU XÉNERO NAS ARTES ESCÉNICAS E MUSICAIS

(2ª EDICIÓN_2024)

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Natureza deste Protocolo | 3 |
| Obxectivos do presente Protocolo..... | 3 |
| 1. Concienciación e Sensibilización..... | 3 |
| 2. Detección e Intervención Precoz | 3 |
| 3. Formación e Capacitación..... | 3 |
| 4. Protección e Apoio ás Víctimas | 4 |
| 5. Proposta de medidas | 4 |
| 6. Revisión e Mellora Continua..... | 4 |
| Ámbito de aplicación | 5 |
| 1. Ámbito obxectivo..... | 5 |
| 2. Ámbito subxectivo | 5 |
| 3. Ámbito espacial e laboral | 5 |
| Definición e descrición de condutas | 6 |
| 1. Definición de delito de agresión sexual..... | 6 |
| 2. Definición de delito de acoso sexual | 6 |
| 3. Definición de delito de odio por razón de sexo/xénero | 7 |
| 4. Definición de acoso discriminatorio por razón de sexo/xénero | 8 |
| 5. Descrición de actos de acoso sexual e acoso por razón de sexo/xénero | 9 |
| 6. Outras condutas constitutivas de acoso discriminatorio..... | 11 |
| Accións do protocolo | 13 |
| 1. Accións preventivas | 13 |
| 2. Recomendacións..... | 14 |
| Consultas e asesoramento | 15 |
| Os procedementos de actuación | 16 |
| 1. Principios e garantías do procedemento | 16 |
| 2. Órganos actuantes..... | 17 |
| A Comisión de Seguimento..... | 17 |
| A persoa instrutora..... | 17 |
| Órganos de apoio externos | 18 |

Protocolo para a prevención e actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo e por razón de xénero nas artes escénicas e musicais

| | |
|---|----|
| Tramitación dos procedementos | 19 |
| 1. Queixa ou denuncia: Avaliación inicial | 19 |
| 2. Inadmisión | 19 |
| 3. Procedemento informativo | 19 |
| Supostos | 19 |
| Tramitación do procedemento informativo | 19 |
| Resolución do procedemento informativo..... | 20 |
| 4. Procedemento formal..... | 20 |
| Instrución..... | 20 |
| Informe final | 21 |
| Finalización do procedemento | 21 |
| Contido da resolución..... | 21 |
| Medidas posibles | 22 |
| Execución das medidas..... | 22 |
| Seguimento..... | 22 |
| Duración, obrigatoriedade de cumprimento e entrada en vigor | 24 |
| Modelo de queixa ou denuncia..... | 25 |

NATUREZA DESTE PROTOCOLO

O presente Protocolo establece pautas de actuación para previr, evitar e resolver situacións de acoso sexual ou acoso discriminatorio por razón de sexo/xénero e outras condutas contrarias á liberdade sexual e a integridade moral no eido laboral, e será aplicado nas situacións que se produzan no ámbito das entidades que libre e voluntariamente o teñan asinado ou o asinen no futuro.

As actuacións previstas constitúen unha axuda e un apoio ás entidades asinantes para previr as violencias e o acoso sexual ou discriminatorio por razón de sexo/xénero, así coma unha garantía do cumprimento dos estándares de conduta e tolerancia “cero” fronte aos mesmos.

Os procedementos aplicaranse ante calquera situación que se denuncie, previo consentimento da vítima, sempre e cando non sexan constitutivas de delito, que serán comunicadas ás autoridades.

Cada entidade asinante designará a unha persoa para formar parte da Comisión de Seguimento, que se absterá de participar nos asuntos cando exista unha relación persoal ou profesional coa persoa física ou xurídica implicadas no caso denunciado.

Procederase á actualización do contido do presente protocolo cando fose necesario en atención ás circunstancias que poidan darse e a súa aplicación.

OBXECTIVOS DO PRESENTE PROTOCOLO

Son obxectivos do presente protocolo os seguintes:

1. CONCIENCIACIÓN E SENSIBILIZACIÓN

- Fomentar unha cultura laboral baseada no respecto, a igualdade e a dignidade de todas as persoas, independentemente do seu sexo ou xénero.
- Promover campañas de sensibilización e formación para todas as persoas traballadoras, centrándose na prevención do acoso e na promoción da igualdade de xénero.

2. DETECCIÓN E INTERVENCIÓN PRECOZ

- Establecer mecanismos para detectar de maneira temperá calquera indicio ou situación de violencia ou acoso discriminatorio por razón de sexo ou por razón de xénero.
- Crear canles de comunicación seguras e confidenciais onde as vítimas ou testemuñas poidan informar sobre as incidencias que se poidan producir.

3. FORMACIÓN E CAPACITACIÓN

- Proporcionar formación específica a todo o persoal sobre o acoso e a violencia sexuais e por razón de sexo/xénero, as súas manifestacións e as consecuencias para as vítimas e para o entorno laboral.

Protocolo para a prevención e actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo e por razón de xénero nas artes escénicas e musicais

- Capacitar a xestores, responsables de recursos humanos e comités de igualdade para abordar e resolver estas situacións de maneira efectiva.

4. PROTECCIÓN E APOIO ÁS VÍTIMAS

- Garantir que todas as vítimas reciban apoio psicolóxico, legal e laboral antes, durante ou logo de denunciar un caso.
- Establecer medidas que eviten a re-vitimización ou vitimización secundaria, así coma as represalias contra as persoas que denuncien ou se atopen implicadas no proceso.

5. PROPOSTA DE MEDIDAS

- Definir accións para que cesen actos de violencia ou acoso sexual ou discriminatorio por razón de sexo ou por razón de xénero e impedir que se produzan no futuro.
- A adopción de medidas laborais contra as persoas agresoras, protexendo ás vítimas.
- Asegurar a imparcialidade e eficacia dos procedementos proactivos, garantindo que estes sexan rápidos, transparentes e respectuosos cos dereitos das partes implicadas.

6. REVISIÓN E MELLORA CONTINUA

- Realizar revisións periódicas do protocolo para asegurar a súa eficacia e adaptabilidade a novas circunstancias ou desafíos que poidan xurdir.
- Recoller e analizar datos relacionados co acoso e a violencia para identificar tendencias, áreas de risco e implantar medidas preventivas adecuadas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. ÁMBITO OBXECTIVO

O presente protocolo aplicarase nos casos en que se produza, e acordo coas definicións do presente protocolo, algún dos seguintes actos e situacións:

- Actos de acoso discriminatorio por razón de sexo
- Actos de acoso discriminatorio por razón de xénero

Cando as condutas ás que se refire este protocolo se produzan utilizando as tecnoloxías da información e a comunicación, a través de Internet, o teléfono e as redes sociais (non é necesario que persoa agresora e vítima teñan un contacto físico presencial), estaremos ante condutas de violencia dixital ou ciberviolencia.

Os actos de violencia de xénero e violencia sexual¹, en tanto constitutivos de delito, serán postos en coñecemento das Forzas e corpos de Seguridade do Estado, da Fiscalía ou do Xulgado, aplicándose os correspondentes protocolos de acordo con cadansúa competencia.

Aos efectos deste protocolo, é necesario matizar que cando os indicios da conduta denunciada sexan constitutivos de delito, a empresa debe adoptar inmediatamente as medidas cautelares necesarias para protexer á vítima da persoa agresora e dar traslado ao Ministerio Fiscal.

2. ÁMBITO SUBXECTIVO

O protocolo aplicarase nas situacións de acoso discriminatorio por razón de sexo/xénero en que estea involucrado o persoal que presta servizos nas organizacións sociais das entidades asinantes, sexa persoal propio ou procedente doutras empresas, incluídas as persoas que, non tendo unha relación laboral, prestan servizos ou colaboran coas organizacións, tales como persoas en formación, as que realizan prácticas non laborais ou aquelas que realizan voluntariado.

3. ÁMBITO ESPACIAL E LABORAL

O protocolo será de aplicación ás situacións de acoso discriminatorio por razón de sexo/xénero que se poidan producir en calquera espazo ou situación na que se atopen as persoas.

- a. No lugar de traballo, inclusive nos espazos públicos e privados cando son un lugar de traballo, así coma nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo.
- b. No aloxamento proporcionado ou pagado pola empresa.
- c. Nos desprazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionados co traballo.

¹ O art. 12 da Lei Orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía da liberdade sexual, establece que todas as empresas deben promover condicións de traballo que eviten a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo.

Protocolo para a prevención e actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo e por razón de xénero nas artes escénicas e musicais

- d. Nos lugares onde se paga á persoa traballadora, onde este toma o seu descanso ou onde come, nas instalacións sanitarias ou de aseo e nos vestiarios, nos camaríns ou calquera outro lugar onde se faga algún cambio de vestiario.
- e. No marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio de TICs (acoso virtual ou ciberacoso).
- f. A través de comentarios ou contido compartido en redes sociais relacionadas co traballo ou plataformas profesionais, aínda que a comunicación non ocorra durante o horario laboral.
- g. Durante as entrevistas de traballo ou procesos de selección, onde as perspectivas de emprego poden ser utilizadas para forzar ou coaccionar ás persoas.
- h. Durante as reunións de traballo e ensaios fora do entorno laboral habitual, mesmo cando non sexan obrigatorios.
- i. Nas interaccións con clientes, provedores ou outros terceiros con relacións laborais ou comerciais coa empresa.
- j. No marco das valoracións de rendemento ou promocións, onde o poder ou influencia pode ser utilizado para coaccionar ou manipular ás persoas.

DEFINICIÓN E DESCRICIÓN DE CONDUCTAS

Aos efectos do presente protocolo, establécense as seguintes definicións:

1. DEFINICIÓN DE DELITO DE AGRESIÓN SEXUAL

O delito de agresión sexual consiste en calquera acto que atente contra a liberdade sexual doutra persoa sen o seu consentimento. Só se entenderá que hai consentimento cando se manifestase libremente mediante actos que, atendendo ás circunstancias do caso, expresen de maneira clara a vontade da persoa.

Considéranse en todo caso agresión sexual os actos de contido sexual que se realicen empregando violencia, intimidación ou abuso dunha situación de superioridade ou de vulnerabilidade da vítima, así como os que se exerzan sobre persoas que se atopen privadas de sentido ou se abuse da súa situación mental e os que se realicen cando a vítima teña anulada por calquera causa a súa vontade.

2. DEFINICIÓN DE DELITO DE ACOSO SEXUAL

O delito de acoso sexual consiste en solicitar favores de natureza sexual, para si o para un terceiro, no ámbito dunha relación laboral, docente, de prestación de servizos ou análoga, continuada ou habitual, cando con tal comportamento se provocase á vítima unha situación obxectiva e gravemente intimidatoria, hostil ou humillante.

Considérase comisión agravada se o culpable de acoso sexual cometera o feito prevalecéndose dunha situación de superioridade laboral, docente ou xerárquica, ou co anuncio expreso ou tácito de causar á vítima un mal relacionado coas lexítimas expectativas que aquela poida ter no ámbito da indicada relación. Tamén se considera comisión agravada cando a vítima se atope nunha situación de especial vulnerabilidade por razón da súa idade, enfermidade ou discapacidade.

Protocolo para a prevención e actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo e por razón de xénero nas artes escénicas e musicais

O acoso sexual tamén se refire a calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Pode manifestarse en comportamentos verbais, non verbais ou físicos non desexados, de índole sexual. Como exemplos de comportamentos relacionados co acoso sexual, en función da gravidade, poderíamos atopar dende bromas ofensivas, comentarios de mal gusto, groseiros ou denigrantes sobre a aparencia física dunha persoa, contacto físico non desexado ata forzar a alguén a manter relacións sexuais.

3. DEFINICIÓN DE DELITO DE ODIO

Constitúen delito de odio por razón de xénero os que cometen aqueles que publicamente fomentan, promoven ou incitan directa ou indirectamente ao odio, hostilidade, discriminación ou violencia contra un grupo, unha parte do mesmo ou contra unha persoa determinada por razón do seu sexo, identidade de xénero ou orientación sexual.

Quen produza, elabore, posúa coa finalidade de distribuír, facilite a terceiras persoas o acceso, distribúan, difundan ou vendan escritos ou calquera outra clase de material ou soportes que polo seu contido fomenten, promovan, ou inciten directa ou indirectamente ao odio, hostilidade, discriminación ou violencia contra un grupo, unha parte do mesmo ou contra unha persoa determinada polas mesmas razóns do punto anterior.

Quen publicamente negue, banalice gravemente ou enalteza os delitos de xenocidio, de lesa humanidade ou contra as persoas e bens protexidos en caso de conflito armado ou enaltezan aos seus autores, cando se cometeron contra un grupo ou unha parte do mesmo, ou contra unha persoa determinada polas mesmas razóns anteriores cando deste xeito se promova ou favoreza un clima de violencia, hostilidade, odio ou discriminación contra os mesmos.

Cometen o tipo atenuado do delito de odio aqueles que lesionen a dignidade das persoas mediante accións que entrañan humillación, menosprezo ou descrédito dalgún dos grupos mencionados anteriormente ou dunha parte dos mesmos ou de calquera persoa determinada polas razóns anteriores.

Quen produza, elaboren, posúa coa finalidade de distribuír, faciliten o acceso a terceiras persoas, distribúa, difunda ou venda escritos ou calquera outro tipo de material ou soporte que polo seu contido alenten, promovan ou inciten directa ou indirectamente ao odio, hostilidade, discriminación ou violencia contra un grupo, unha parte del ou contra unha persoa determinada polos mesmos motivos que no punto anterior.

Quen enalteza ou xustifique por calquera medio de expresión pública ou de difusión, os delitos que se cometan contra un grupo, unha parte do mesmo ou contra unha persoa determinada polas razóns anteriores. E tamén a quen participase na súa execución.

Son tipos agravados do delito de odio cando os feitos se realicen a través dunha rede social, por medio de internet ou mediante o uso de tecnoloxías da información, de forma que se fagan accesibles a un elevado número de persoas. Tamén son máis graves os feitos cando resulten idóneos para alterar a paz pública ou crear un grave sentimento de inseguridade ou temor entre os integrantes do grupo.

No caso de que se produza calquera dos anteriores delitos, deberán ser obxecto de denuncia ante as Forzas e Corpos de seguridade do Estado, fiscalía ou xulgado, tendo dereito a persoa á asistencia xurídica gratuíta.

Protocolo para a prevención e actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo e por razón de xénero nas artes escénicas e musicais

En todo caso, aos efectos deste protocolo, é necesario matizar que cando os indicios da conducta denunciada sexan constitutivos de delito, a empresa debe adoptar inmediatamente as medidas cautelares necesarias para protexer á vítima da persoa agresora.

Con respecto ás condutas contrarias á liberdade sexual e a integridade moral, o artigo 12 da Lei Orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, establece que todas as empresas deben promover condicións de traballo que eviten a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo.

Entre as condutas constitutivas de delito aquí relevantes, convén diferenciar entre as contrarias á **integridade moral**² e as que o son á **liberdade sexual**³.

4. DEFINICIÓN DE ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO/XÉNERO

Constitúe acoso por razón de sexo/xénero calquera comportamento realizado contra unha persoa por razón do seu sexo ou da súa identidade de xénero co propósito ou co efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Inclúese neste epígrafe calquera comportamento co efecto anterior realizado en función da orientación sexual, así como a calquera traballadora ou traballador en proceso de cambio de sexo.

Este tipo de comportamento non desexado non ten natureza sexual, senón que está relacionado co xénero da persoa que o recibe. Como exemplos deste tipo de acoso poderíamos citar condutas discriminatorias polo feito de ser muller, o trato desfavorable con motivo do seu embarazo ou maternidade, formas ofensivas de dirixirse a unha muller, ridiculizar, desdeñar as capacidades, habilidades e o potencial intelectual, utilizar humor sexista, desprezar o traballo realizado polas mulleres ou calquera trato desfavorable ou adverso con razón do sexo/xénero da persoa afectada.

Este tipo de acoso debe constituír sempre unha repetición e acumulación de comportamentos ofensivos.

O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso por razón de sexo, considerárase tamén acto de discriminación por razón de xénero.

² O art.173 do Código Penal, tipifica que: “O que infrinxira a outra persoa un trato degradante, menoscabando gravemente a súa integridade moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dous anos....Coa mesma pena serán castigados os que, no ámbito de calquera relación laboral ou funcional e valéndose da súa relación de superioridade, realicen contra outro de forma reiterada actos hostís ou humillantes que, sen chegar a constituír trato degradante, supoñan grave acoso contra a vítima....As mesmas penas se impondrán a quen se dirixan a outra persoa con expresións, comportamentos ou proposicións de carácter sexual que creen á vítima unha situación obxectivamente humillante, hostil ou intimidatoria, sen chegar a constituír outros delitos de maior gravidade”

³ do Título VIII do Código Penal, hai que diferenciar entre:

- a) CAPÍTULO I. Das agresións sexuais (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTULO II. Das agresións sexuais a menores de dezaseis anos (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Do acoso sexual (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. Dos delitos de exhibicionismo e provocación sexual (art.185, art.186).
- e) CAPÍTULO V. Dos delitos relativos á prostitución e á explotación sexual e corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter)

5. DESCRIPCIÓN DE ACTOS DE ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO/XÉNERO

A modo de exemplo, poderían ser constitutivas de **acoso sexual** as condutas que se describen a continuación:

Condutas verbais:

- Supostos de insinuacións sexuais, proposicións ou presión para a actividade sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectos ou comentarios obscenos.
- Facer preguntas sobre a vida sexual.
- Facer preguntas sobre a vida persoal con intencións espurias.
- Invitar ou pedir reiteradamente citas cando xa se ten expresado unha negativa.
- Invitacións persistentes para participar en actividades sociais ou lúdicas que persigan o establecemento de relacións sexuais non desexadas.
- Chamadas telefónicas ou contactos por redes sociais non desexados.
- Bromas ou comentarios sobre a aparencia física.
- A adopción de represalias tras negarse a acceder a algunha das insinuacións ou peticións sexuais.
- A adopción de represalias contra as persoas que denunciaren, axuden ou participen en investigacións de acoso, ao igual que sobre as persoas que se opoñan a calquera conduta deste tipo, xa sexa sobre si mesmas ou fronte a terceiras persoas.
- Difundir rumores con connotación sexual ou sobre a vida sexual dunha persoa.
- Contar chistes ou dicir piropos de contido sexual de forma reiterada.

Condutas non verbais:

- Mirar con fixación ou lascivamente o corpo dunha persoa de forma reiterada.
- Exhibición de fotos sexualmente suxestivas ou pornográficas, de obxectos ou escritos, miradas ou xestos ofensivos.
- Mensaxes escritas de carácter ofensivo e con claro contido sexual.
- Realizar fotos ou vídeos non desexados nos cambios de vestuario, entre patas ou no camarín.

Comportamentos físicos:

- Achegamentos excesivos e/ou reiterados.
- Dificultar o movemento dunha persoa buscando o contacto físico.
- Contacto físico deliberado e non solicitado, abrazos ou bicos non desexados, achegamento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid pro quo” ou chantaxe sexual

Entre os comportamentos constitutivos de acoso sexual pode diferenciarse o acoso sexual “quid pro quo” ou chantaxe sexual que consiste en forzar á vítima a elixir entre someterse aos requirimentos sexuais, ou perder ou ver prexudicados certos beneficios ou condicións de traballo, que afecten ao acceso á formación profesional, ao emprego continuado, á promoción, á retribución ou a calquera outra decisión en relación con esta materia. Na medida que supón un abuso de autoridade, a persoa acosadora será aquela que teña o poder, sexa directa ou indirectamente, para proporcionar ou retirar un beneficio ou condición de traballo.

Protocolo para a prevención e actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo e por razón de xénero nas artes escénicas e musicais

Acoso sexual ambiental

Neste tipo de acoso sexual a persoa acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo para a vítima, como consecuencia de actitudes e comportamentos indeseables de natureza sexual. Poden ser realizados por calquera persoa da empresa, con independencia da súa posición ou status, ou por terceiras persoas relacionadas co entorno de traballo.

Con respecto ao **acoso por razón de sexo/xénero**, requírese a concorrencia dunha serie de elementos conformadores dun común denominador, entre os que destacan:

- a. Frustrigar, entendendo como tal toda conduta intimidatoria, degradante, humillante e ofensiva que se orixina externamente e que é percibida como tal por quen a sofre.
- b. Atentado obxectivo á dignidade da vítima e percibido subxectivamente por esta como tal.
- c. Resultado pluriofensivo. O ataque á dignidade de quen sofre acoso por razón de sexo non impide a concorrencia de dano a outros dereitos fundamentais da vítima, tales coma o dereito a non sufrir unha discriminación, un atentado á saúde psíquica e física, etc.
- d. Que non se trate dun feito illado.
- e. O motivo destes comportamentos debe ter que ver co feito de ser mulleres ou por circunstancias que bioloxicamente só lles pode afectar a elas (embarazo, maternidade, lactación natural); ou que ten que ver coas funcións reprodutivas e de coidados que a consecuencia da discriminación social se lles presumen inherentes a elas. Neste sentido, o acoso por razón de sexo/xénero tamén pode ser sufrido polos homes cando estes exercen funcións, tarefas ou actividades relacionadas co rol que historicamente se atribuíu ás mulleres, por exemplo, un traballador home ao que se acusa por dedicarse ao coidado de menores ou dependentes.

O acoso por razón de sexo/xénero poden levalo a cabo tanto superiores xerárquicos, como compañeiros ou compañeiras ou inferiores xerárquicos, ten como causa os estereotipos e roles de xénero e, habitualmente, ten por obxecto desprezar ás persoas dun sexo pola mera pertenza ao mesmo, especialmente ás mulleres, minusvalorar as súas capacidades, as súas competencias técnicas e destrezas.

A modo de exemplo, poderían ser condutas concretas que poderían chegar a constituír **acoso por razón de sexo/xénero** no traballo de producirse de maneira reiterada, as seguintes:

Ataques con medidas organizativas:

- Xulgar o desempeño da persoa de maneira ofensiva, ocultar os seus esforzos e habilidades.
- Poñer en cuestión e desautorizar as decisións da persoa.
- Non asignar tarefa algunha ou asignar tarefas sen sentido ou degradantes.
- Negar ou ocultar os medios para realizar o traballo ou facilitar datos erróneos.
- Asignar a unha persoa un posto, papel ou funcións de responsabilidade moi superior ou moi inferior á súa capacidade.
- Descualificar de forma pública ou privada e reiterada o traballo dunha persoa, as súas capacidades, as súas competencias, destrezas... por razón do seu sexo/xénero.
- A utilización de expresións sexistas, denigrantes, que impliquen a descualificación desas capacidades, competencias, destrezas...
- Ignorar as achegas, comentarios ou accións (excluír ou non tomar en serio).
- Negarse a acatar ordes ou seguir instrucións procedentes de superiores xerárquicos por razón de sexo/xénero.
- Sabotar o seu traballo ou impedir deliberadamente o acceso aos medios adecuados para realizalo (información, documentación, equipamento...).
- Infantilizar ás persoas por razón do seu sexo/xénero.

Protocolo para a prevención e actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo e por razón de xénero nas artes escénicas e musicais

- Impartir ordes vexatorias, contraditorias ou imposibles de cumprir.
- Negación ou dificultades para o acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuacións que pretenden illar á persoa destinataria:

- Ameazas ou presións ás persoas que apoian á acosada.
- Cambiar a localización da persoa separándoa dos seus compañeiros e compañeiras.
- Non permitir que a persoa se exprese, ignorar a súa presenza, non dirixirle a palabra ou evitar contacto visual.
- Restringir a compañeiras e compañeiros a posibilidade de falar coa persoa.
- Eliminar ou restringir os medios de comunicación dispoñibles para a persoa (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan á saúde física ou psíquica da vítima:

- Agresións e ameazas físicas, verbais ou por escrito.
- Actitudes que comporten vixilancia extrema e continua.
- Provocar á persoa, obrigándoa a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para prexudicar á persoa.
- Ocasionar estragos no posto de traballo ou nas súas pertenzas.
- Esixir á persoa realizar traballos perigosos ou prexudiciais para a súa saúde.

Ataques á vida privada e á reputación persoal ou profesional:

- Manipular a reputación persoal ou profesional a través do rumor, a denigración e a ridiculización.
- Dar a entender que a persoa ten problemas psicolóxicos, intentar que se someta a un exame ou diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas dos xestos, a voz, a aparencia física, discapacidades, poñer alcumes, etc.
- Críticas á nacionalidade, actitudes e crenzas políticas ou relixiosas, vida privada, etc.

6. OUTRAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO DISCRIMINATORIO

Cando as condutas ás que se refire este protocolo se produzan utilizando as tecnoloxías da información e a comunicación, a través de Internet, o teléfono e as redes sociais, estaremos ante **condutas de violencia dixital ou ciberviolencia**.

A [Estratexia Estatal para combater as violencias machistas 2022-2025](#), a partir das recomendacións do primeiro informe de avaliación do Grupo de Expertas na Loita contra a violencia contra a Muller e a Violencia Doméstica (GREVIO) de novembro de 2021, recolle que han de terse en conta tres dimensións específicas da violencia dixital: o acoso en liña e facilitado pola tecnoloxía, o acoso sexual en liña e a dimensión dixital da violencia psicolóxica.

Por outra banda, segundo o artigo 28 da Lei 62/2003 de 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e de orde social, é acoso toda conduta non desexada relacionada coa orixe racial, étnica, a relixión ou as conviccións, a discapacidade, a idade ou a orientación sexual dunha persoa, que teña como obxecto ou consecuencia atentar contra a súa dignidade e crear un ambiente discriminatorio, humillante ou ofensivo.

En todo caso, o acoso por razón de orixe racial ou étnico, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual considéranse actos discriminatorios.

Protocolo para a prevención e actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo e por razón de xénero nas artes escénicas e musicais

De igual maneira, o artigo 3.5 da lei 2/2014 de 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais de Galicia, recolle que existirá acoso discriminatorio cando se produza unha conduta que, en función da orientación sexual ou identidade de xénero dunha persoa, persiga atentar contra a súa dignidade e/ou crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo ou segregado.

De maneira exemplificativa, considéranse comportamentos constitutivos de acoso discriminatorio con independencia de se a conduta acosadora se exerce cara iguais, a persoal subordinado ou a un superior xerárquico, de forma habitual ou continuada e se se orienta a conseguir os seus propósitos para si ou para terceiras persoas, os seguintes:

- O trato vexatorio ou degradante, a persecución, violencia física ou verbal, emisión de chistes ou alcumes ofensivos, a chantaxe emocional e comentarios que ridiculizan, desprezan ou infravaloran ás persoas pola súa identidade, expresión de xénero ou orientación sexual.
- Os comentarios que ridiculizan, menosprezan ou infravaloran ás persoas pola súa cultura, costumes e tradicións ou cor de pel e/ou faccións, etnia, nacionalidade, idade ou calquera outra condición persoal ou social; comentarios ofensivos e discriminacións manifestadas a través de prácticas tales como evitar o contacto e a proximidade física en determinados espazos, o exceso de vixilancia cara determinados grupos sociais como exemplo de condutas antisociais ou estigmatizadas.
- A expresión de prexuízos, a consideración das persoas con discapacidade como inferiores; as mostras de paternalismo e outros comportamentos baseados en estereotipos e prexuízos cara persoas con discapacidade, as súas experiencias e necesidades.

ACCIÓNS DO PROTOCOLO

Coa finalidade de dar cumprimento ao compromiso co que se inicia este protocolo e nos termos expostos, implántase un procedemento de prevención e actuación fronte o acoso sexual e o acoso por razón de sexo/xénero, coa intención de establecer un mecanismo que fixe como actuar de maneira integral e efectiva ante calquera comportamento que poida resultar constitutivo de acoso sexual ou por razón de sexo/xénero. Para iso, este protocolo integra os dous tipos de medidas:

1. Medidas preventivas, con definición do acoso sexual e do acoso por razón de sexo/xénero, identificación de condutas que puideran ser constitutivas de acoso e recomendacións e boas prácticas preventivas.
2. Recomendacións
3. Medidas proactivas ou procedementos de actuación fronte ao acoso para dar resposta ás consultas, queixas ou denuncias que puideran producirse e medidas cautelares e/ou correctivas aplicables.

1. ACCIÓNS PREVENTIVAS

Para combater calquera tipo de acoso, a primeira medida é a prevención, para o que é necesaria a promoción dunha serie de valores, como as relacións respectuosas entre as persoas non só dentro dunha organización, senón entre as diferentes organizacións que interveñen nas Artes Escénicas e Musicais.

Por iso debe promoverse dita prevención de maneira eficaz dende as actitudes e comportamentos das persoas, ata os medios e estilos de xestión e organización a nivel interno de toda organización. É necesario que as persoas traballadoras estean informadas, sensibilizadas e formadas nos diferentes tipos de acoso, xa que a principal ferramenta para combater un problema sempre é o coñecemento sobre o mesmo para xerar un sentido crítico na súa detección.

As organizacións asinantes deste Protocolo deben promover a total intolerancia dos casos de acoso como primeira e máis contundente medida de apoio para calquera vítima potencial ou real en calquera caso. A definición, implantación e comunicación do Protocolo é, polo tanto, un instrumento tan importante coma eficaz para garantir a seguridade de todo o persoal, especialmente das mulleres, o que redundará na súa saúde e calidade de vida.

A prevención do acoso e particularmente do acoso sexual e do acoso por razón de sexo/xénero é un obxectivo prioritario en calquera organización e sector de actividade que vele pola felicidade e o benestar dos seus membros así como por un emprego de calidade para os seus traballadores e traballadoras.

Neste sentido, as entidades asinantes do presente Protocolo comprométense a levar adiante as seguintes medidas preventivas:

- Avaliación dos riscos psicosociais na empresa.
- Adopción de medidas de vixilancia para protexer ás posibles vítimas.
- Adopción de medidas para evitar a reincidencia das persoas sancionadas.
- Apoio psicolóxico e social á persoa acosada.
- Modificación das condicións laborais que, previo consentimento da persoa vítima de acoso, se estimen beneficiosas para a súa recuperación.
- Realización de accións formativas e de sensibilización para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso sexual e acoso por razón de sexo/xénero, dirixidas a todas as persoas que prestan os seus servizos na empresa.

Protocolo para a prevención e actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo e por razón de xénero nas artes escénicas e musicais

- A difusión do protocolo entre todas as persoas que integran o ámbito de traballo, para colaborar na identificación de situacións de violencia e acoso.
 - a) Realizaranse actividades de capacitación e formación sobre Igualdade e contra o acoso sexual ou por razón de sexo/xénero.
 - b) Realizaranse campañas de sensibilización e visibilidade da problemática.

2. RECOMENDACIÓNS

Todos os espazos do ámbito laboral deberán contar coas condicións mínimas para garantir a seguridade e privacidade das/os integrantes dos equipos de traballo das artes escénicas e a música. Especialmente, os espazos escénicos, camaríns e similares. Igualmente, a entrada a estes sectores deberá estar restrinxida a persoal autorizado.

Cando se teñan que realizar escenas que impliquen bicos, espidos, semi-espidos, comportamentos de índole sexual, golpes, ou calquera conduta na que se poda ver afectada a integridade psicofísica da persoa, deberanse establecer acordos previos por escrito entre as/os participantes da escena, de modo que se garantan as condicións de seguridade e contención necesarias para a súa realización.

No momento da sinatura do contrato da produción, as persoas intérpretes deberán de ter toda a información relativa a escenas que indiquen as características do parágrafo anterior, manifestando por escrito que están de acordo e quedando constancia de que se han garantir as condicións de seguridade e contención necesarias para a súa realización. Se a produción conta cun guión (completo ou incompleto) previo aos ensaios, farase entrega ás persoas intérpretes antes da sinatura do contrato.

Pola propia natureza do traballo, os guións poden sufrir modificacións durante a preparación do espectáculo. En caso de xurdir modificacións sobre o inicialmente acordado e cando estes impliquen escenas de sexo e/ou de violencia física directa, os cambios deberán ser consensuados entre as partes de forma escrita.

Cando se realicen escenas que inclúan menores de 16 anos de idade, deberase garantir un acompañamento constante polo seu pai, nai, titores, representantes legais ou as persoas que estes designen, quen deberá acreditar identidade de modo documentado.

CONSULTAS E ASESORAMENTO

Calquera persoa que pertenza a unha das entidades asinantes e adheridas a este protocolo poderá realizar unha consulta á Comisión de Seguimento, na súa condición de persoa afectada, sobre actos ou situacións que entenda que poidan cualificarse de acoso sexual ou por razón de sexo/xénero segundo o presente Protocolo.

Unha vez analizada a consulta, a Comisión poderá solicitar máis información ou contestala suxerindo as accións que sexan máis axeitadas tendo en conta os datos facilitados.

A Comisión poderá, a título de exemplo:

- a) Responder ás preguntas realizadas
- b) Recomendar a presentación dunha denuncia ante as Forzas e Corpos de Seguridade do Estado
- c) Recomendar que se inste o procedemento regulado neste protocolo
- d) Comunicar calquera outra recomendación ou información

O procedemento iníciase mediante comunicación escrita por un medio seguro e que permita a súa constancia á Comisión de Seguimento.

Anexo a este protocolo inclúese un formulario que poderá usarse para a denuncia. En todo caso, a persoa que realiza a queixa ou denuncia, prestará o seu **consentimento do tratamento dos seus datos consonte a Lei Orgánica 3/2018, de 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais**.

A denuncia ou queixa, que poderá ser anónima, poderá ser formulada por:

1. A persoa presuntamente acosada.
2. Calquera persoa, profesional ou non das AAEE, que tivera coñecemento de situacións que puideran ser constitutivas de acoso sexual e/ou de acoso por razón de sexo/xénero.

A Comisión de Seguimento publicará e difundirá o medio a través do que se poden presentar as consultas, queixas ou denuncias por actos de acoso sexual e/ou por razón de sexo/xénero.

Só a Comisión de Seguimento e a persoa instrutora terán acceso aos correos que a eses efectos se remitan.

OS PROCEDEMENTOS DE ACTUACIÓN

1. PRINCIPIOS E GARANTÍAS DO PROCEDEMENTO

Cando os feitos sexan constitutivos de delito e perseguibles de oficio, haberán ser obxecto de denuncia, con consentimento expreso ou tácito da vítima, mesmo ás Forzas e corpos de Seguridade do Estado cando sexan de carácter flagrante e estea en perigo a integridade da vítima.

A utilización deste protocolo non impide que calquera persoa comprendida no ámbito de aplicación do mesmo, poida acudir en calquera momento por vía xudicial para exercer o seu dereito á tutela xudicial efectiva. Así, en canto se teña coñecemento da existencia de calquera proceso xudicial sobre o mesmo asunto ou de calquera outro procedemento administrativo, suspenderase a aplicación do presente protocolo.

Respecto ás garantías que debe cumprir o procedemento, deben sinalarse as seguintes:

Respecto e protección ás persoas. As entidades asinantes, así como os profesionais e empresas socias, adoptarán as medidas pertinentes para garantir o dereito á protección da dignidade e intimidade das persoas afectadas, incluíndo ás persoas presuntamente acosadas e acosadoras. As actuacións ou dilixencias deben realizarse coa maior discreción, prudencia e co debido respecto a todas as persoas implicadas, que en ningún caso poderán recibir un trato desfavorable por este motivo. Asemade, deberán realizarse con celeridade para evitar alargar innecesariamente o procedemento

Respecto aos dereitos das partes. A investigación da reclamación, queixa ou denuncia ten que ser desenvolvida con sensibilidade e respecto aos dereitos de cada unha das partes afectadas. O protocolo deberá garantir, en todo caso, os dereitos de todas as partes á súa dignidade e intimidade, e o dereito da persoa reclamante á súa integridade física e moral, tendo en conta as posibles consecuencias tanto físicas como psicolóxicas que se derivan dunha situación de acoso. Garantirase en todo caso a presunción de inocencia das persoas ás que se lles impute un acto de acoso.

Imparcialidade. O procedemento debe garantir unha audiencia imparcial e un tratamento xusto para todas as persoas afectadas.

Confidencialidade e anonimato. As persoas que interveñan no procedemento teñen a obriga de gardar unha estrita confidencialidade e non deben transmitir nin divulgar información sobre o contido das denuncias presentadas, resoltas ou en proceso de investigación das que teñan coñecemento.

Prohibición de represalias. Garantirase que non se produzan represalias contra as persoas que denuncien, testifiquen, axuden ou participen en investigacións de acoso, ao igual que sobre as persoas que se opoñan a calquera conduta deste tipo, xa sexa sobre si mesmos ou fronte a terceiras persoas.

Salvagarda de dereitos no desenvolvemento da actividade laboral. Protexerase á persoa reclamante para impedir que continúen as presuntas situacións de acoso e para establecer as medidas cautelares que se consideren adecuadas, tendo en conta as posibles consecuencias tanto físicas como psicolóxicas que se deriven desta situación e atendendo especialmente ás circunstancias laborais e retribucións da persoa denunciante.

Respecto da vontade da persoa acosada. A persoa acosada poderá en calquera momento solicitar o arquivo do procedemento e calquera medida que se adopte será consultada previamente con ela.

Protección de datos. Os datos de carácter persoal que se xeren na aplicación deste protocolo rexeranse pola Lei Orgánica 3/2018, de 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais.

2. ÓRGANOS ACTUANTES

A COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

As entidades asinantes acordan crear unha Comisión de Seguimento, formada por un membro representante de cada entidade, que terá as seguintes funcións e competencias:

- a) Velar polas garantías comprendidas neste protocolo
- b) Coñecer e estar informada en todo momento dos casos denunciados
- c) Incoar os procedementos e designar a persoa instrutora en cada caso, ou dar conta ás autoridades competentes no caso de que os feitos sexan constitutivos de delito
- d) Solicitar informes ou aclaracións sobre o expediente á persoa instrutora.
- e) Acompañar á vítima en caso de que decida presentar unha queixa ou denuncia, facilitando o acceso á información co fin de intentar esclarecer o feito, contemplando unha actitude de escoita activa, contención e respecto entre as persoas.
- f) Colaborar para desarticular o conflito e facer cesar o acoso, suxerindo as medidas adecuadas a quen deba implantalas.
- g) Segundo a gravidade do feito, as persoas responsables facilitarán que continúe con consultas a organismos competentes e/ou inicie o proceso da denuncia.
- h) Propiciar a continuidade da relación laboral e favorecer a continuidade da realización de funcións: a continuidade da actividade e os vínculos laborais dos involucrados será un dos eixos a ser considerados pola Comisión para suxerir medidas tendentes ao cese do acoso e á resolución do conflito. O traballo mancomunado das partes involucradas, respectando os principios básicos deste protocolo, aspiran a atopar solucións que impliquen, preferentemente, manter as funcións pactadas, sempre e cando se adopten medidas para garantir o cese e a non repetición da situación de violencia ou acoso que motiva a intervención.
- i) Analizar as causas do feito denunciado e suxerir medidas tendentes a evitar que se reitere.
- j) Realizar suxestións non vinculantes ás persoas afectadas, que non poderán ser contrarias nin incompatibles cos procedementos legais que correspondan en cada caso, debendo ser debidamente explicados á vítima e consentidos por esta.
- k) Garantir en todo momento a confidencialidade tanto do feito como das persoas involucradas, salvo aos fins da implantación das medidas suxeridas.

A PERSOA INSTRUTORA

A Comisión de Seguimento designará a unha persoa instrutora, que haberá de ser traballadora social, avogada, psicóloga ou estar en posesión dunha titulación semellante e con experiencia no eido da violencia e o acoso sexual ou por razón de sexo/xénero.

A persoa instrutora terá as seguintes funcións:

- a) Tramitar e xestionar as consultas, queixas e denuncias, e impulsar o procedemento, e representar á comisión na axuda á vítima cando sexa necesario.

Protocolo para a prevención e actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo e por razón de xénero nas artes escénicas e musicais

- b) Asistir e informar á persoa denunciante sobre os seus dereitos e as distintas vías de actuación posible, conforme ao disposto no presente protocolo, prestándolle a asistencia necesaria.
- c) Recoller por escrito, canto máis axiña sexa posible, o relato dos feitos por parte da vítima, que esta deberá de asinar. Este documento é importante porque axudará a ter unha descrición de como se foron dando as condutas constitutivas de acoso sen esquecer detalles.
- d) Asesorar, elaborar e expoñer ante a Comisión de Seguimento, previo consentimento da persoa denunciante, o informe de conclusións e proposta de medidas a adoptar.

ÓRGANOS DE APOIO EXTERNOS

A Comisión de Seguimento poderá contar coa axuda de servizos externos, coma os Colexios profesionais ou organizacións de profesionais competentes no eido da prevención e tratamento das situacións de acoso sexual ou por razón de sexo/xénero, previa a subscrición do oportuno convenio, para prestar asesoramento e apoio psicolóxico, etc., ás persoas afectadas nos termos recollidos no acordo de colaboración de que se trate.

TRAMITACIÓN DOS PROCEDEMENTOS

1. QUEIXA OU DENUNCIA: AVALIACIÓN INICIAL

Recibida unha queixa ou denuncia, a persoa instrutora realizará unha análise dos datos obxectivos do caso para confirmar a veracidade da denuncia e, como conclusión desta primeira análise, poderá propoñer:

- a) A inadmisión
- b) A incoación dun procedemento informativo
- c) A incoación do procedemento formal

2. INADMISIÓN

A persoa instrutora emitirá un informe de inadmisión motivado que elevará á Comisión de Seguimento para a súa ratificación e posterior notificación á persoa denunciante, indicando as vías alternativas a utilizar pola mesma, nos seguintes casos:

- a) Cando resulte evidente que a situación denunciada non pertence ao ámbito deste protocolo.
- b) Cando se trate sen ningún xénero de dúbidas dunha denuncia falsa ou mendaz.
- c) Cando xa se tivese iniciado un procedemento semellante polos mesmos feitos.
- d) Cando se teña constancia de que xa hai unha investigación xudicial ou policial en marcha.

3. PROCEDEMENTO INFORMATIVO

SUPOSTOS

A persoa instrutora iniciará un procedemento informativo cando para resolver o conflito descrito na queixa sexa suficiente proporcionar pautas de actuación e propostas que poñan fin á situación e eviten que volva producirse no futuro.

O procedemento informativo de solución é un instrumento a favor da persoa que entenda que é vítima dun acoso, ou en prevención dunha posible situación de acoso, para garantir o seu dereito a un ambiente de traballo seguro dunha maneira informal, rápida e confidencial, e sen necesidade de dirixir un procedemento disciplinario coas molestias que iso supón para a propia vítima a consecuencia de procesos de vitimización secundaria.

Non se aplicará o procedemento informal de solución cando os feitos revestiran caracteres de delito ou, pola súa gravidade, pola súa transcendencia ou por outras circunstancias concorrentes, se comprometa o bo funcionamento ou a imaxe pública das Artes Escénicas e Musicais en Galicia.

O procedemento informativo non poderá rematar con proposta de sanción, non deixará constancia da súa tramitación en ningún arquivo, nin suporá constatación dos feitos da queixa.

TRAMITACIÓN DO PROCEDEMENTO INFORMATIVO

Analizada a queixa, a persoa instrutora procurará unha entrevista coa persoa a quen se dirixe a queixa. A comunicación poderá ser realizada con ou sen a compañía da persoa denunciante, e nela a informará do seguinte:

Protocolo para a prevención e actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo e por razón de xénero nas artes escénicas e musicais

- a) Da existencia da queixa e da finalidade do procedemento informativo
- b) Das posibles responsabilidades disciplinarias persoais, civís, penais, laborais, etc., en que, de ser certas e de reiterarse, podería incorrer.
- c) Da posibilidade de que o expediente derive nun procedemento formal no que a Comisión de Seguimento poida suxerir á empresa accións correctoras ou disciplinarias, mesmo o despido.
- d) En todo caso, a persoa instrutora informará á persoa a quen se dirixe a queixa de que pode gardar silencio ante a mesma, pode dar a explicación que estime oportuna, pode manifestar a súa oposición a esta, así como aceptar os feitos e comprometerse ao cese dos mesmos.

Asemade, se o estima conveniente e axeitado, a persoa instrutora poderá recomendarlle as pautas máis aconsellables para o cese do conflito ou a evitación de novos conflitos no futuro.

RESOLUCIÓN DO PROCEDEMENTO INFORMATIVO

Realizada a xestión, a persoa instrutora comunicará o seu resultado á persoa que presentou a queixa, transmitíndolle no seu caso a explicación que tivera dado a persoa a quen dirixe a queixa e informándoa de que, de non resultar conforme co resultado, poderá presentar unha denuncia para que se tramite o procedemento formal.

Tamén informará á Comisión de Seguimento.

A continuación darase por concluído o procedemento informativo.

4. PROCEDEMENTO FORMAL

Admitida a denuncia e previo consentimento da persoa denunciante, a persoa instrutora procederá a analizar e avaliar os feitos e determinará as actuacións que estime oportunas, detallando e programando as posibles intervencións: visitas, entrevistas e persoas coas que se deberá contactar.

INSTRUCCIÓN

O procedemento de actuación axustarase ao establecido no apartado PRINCIPIOS E GARANTÍAS DO PROCEDEMENTO deste Protocolo

A persoa instrutora dirixirase á persoa denunciada, informándoa:

- a) Da existencia da queixa e da finalidade do procedemento formal
- b) Das posibles responsabilidades disciplinarias persoais, civís, penais, laborais, etc., en que, de ser certas e de reiterarse, podería incorrer.
- c) Da posibilidade de que o expediente derive nunha resolución na que a Comisión de Seguimento poida suxerir á empresa accións correctoras ou disciplinarias, mesmo o despido.
- d) En todo caso, a persoa instrutora informará á persoa a quen se dirixe a queixa de que pode gardar silencio ante a mesma, pode dar a explicación que estime oportuna, pode manifestar a súa oposición a esta, así como aceptar os feitos e comprometerse ao cese dos mesmos.

A persoa denunciante poderá asistir ás reunións persoalmente ou representada por outra persoa que ela decida. En caso de acudir, poderá estar acompañada, se así o desexa, por unha persoa da súa confianza. Asemade, na eventual entrevista coa persoa denunciada, esta poderá decidir que non estea ninguén máis presente, ou acudir tamén acompañada.

Protocolo para a prevención e actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo e por razón de xénero nas artes escénicas e musicais

A persoa instrutora recollerá por escrito as declaracións das partes e testemuñas e recompilará todos os elementos de proba que estean dispoñibles, debendo gardar confidencialidade e sigilo de todas as informacións que se xeren.

INFORME FINAL

Ao finalizar a investigación, a persoa instrutora emitirá un informe final, estruturado da seguinte forma:

- a) Identificación das entidades asinantes directamente relacionadas coas persoas supostamente acosada e acosadora.
- b) Identificación das persoas involucradas, se non se opuxeron á súa identificación.
- c) Antecedentes do caso, denuncia e circunstancias da mesma.
- d) Relación de actuacións realizadas e medios probatorios.
- e) Declaración de feitos probados, establecendo en cada caso, que medio de proba o acredita.
- f) Valoración dos feitos.
- g) Proposta de medidas ou definitivas a tomar e recomendacións a realizar.

O informe final deberá propoñer algunha das seguintes alternativas:

- a) Arquivo da denuncia, por non terse acreditado a comisión dos feitos ou por calquera outra razón o motivo, a xuízo da persoa instrutora.
- b) En caso de que se entenda que o acoso está verificado, propoñerá a adopción dalgunha das medidas dos seguintes apartados.

O Informe final remitirase ás persoas denunciante e denunciada e á Comisión de Seguimento, para a súa resolución definitiva.

FINALIZACIÓN DO PROCEDEMENTO

Recibido o informe final, a Comisión de Seguimento ditará unha resolución que incluírá, como mínimo, a seguinte información:

- a) Relación nominal das persoas que integran a Comisión de Seguimento
- b) Reprodución íntegra do Informe final da persoa instrutora
- c) Análise detallado do informe final
- d) Parte resolutiva

O acordo deberá notificarse por escrito a todas as persoas afectadas

CONTIDO DA RESOLUCIÓN

A parte resolutiva adoptará algunha das seguintes decisións:

- a) Arquivar as actuacións polas causas previstas no informe.
- b) Continuar a investigación, se entende que os feitos obxecto de denuncia ou os seus responsables non se esclareceron suficientemente.
- c) Aceptar as medidas propostas no informe final ou establecer outras, previa consulta coa persoa instrutora, facilitando nese caso e con permiso das persoas afectadas, os antecedentes e medios de proba practicados.
- d) Realizar recomendacións á empresa afectada para garantir o cumprimento dos obxectivos do presente Protocolo.
- e) Denunciar o caso á Fiscalía, naqueles casos nos que se teñan indicios de delito e a persoa responsable poida ser identificada.

Protocolo para a prevención e actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo e por razón de xénero nas artes escénicas e musicais

MEDIDAS POSIBLES

Entre as medidas previstas no caso da letra c do apartado anterior, a empresa poderá adoptar as seguintes:

- a) Separar fisicamente á presunta persoa agresora da vítima, mediante cambio de posto e/ou quenda ou horario. En ningún caso se obrigará á vítima de acoso a un cambio de posto, horario ou localización dentro da empresa.
- b) Suspende do seu posto á persoa denunciada no caso de que non se poida garantir que a denunciante poida exercer o seu traballo con seguridade física e psicolóxica.
- c) O traslado, desprazamento, cambio de posto, xornada ou localización.
- d) A suspensión de emprego e soldo.
- e) O despido disciplinario.

EXECUCIÓN DAS MEDIDAS

Terase en conta o seguinte:

- a) A resolución poderá fixar medios e prazos para a realización das medidas e a súa supervisión posterior.
- b) Asemade, a Comisión de Seguimento poderá advertir á empresa afectada das consecuencias de non colaborar na adopción das medidas propostas.
- c) A entidade asinante implicada ratificará o acordo ao que chegue a Comisión de Seguimento e adoptará cantas medidas estime oportunas en función das suxestións e recomendacións realizadas pola Comisión de Seguimento.

A empresa comunicará por escrito á persoa denunciante, á persoa denunciada e á Comisión de Seguimento as medidas adoptadas.

No caso de que a sanción á persoa agresora non sexa a extinción do vínculo contractual, a dirección da empresa manterá un deber activo de vixilancia respecto esa persoa traballadora cando se reincorpore (se é unha suspensión), ou no seu novo posto de traballo en caso dun cambio de localización. Pero sempre e en todo caso, o cumprimento de erradicar o acoso non finalizará coa mera adopción da medida do cambio de posto ou coa mera suspensión, sendo necesaria a súa posterior vixilancia e control por parte da empresa.

Asemade, a dirección da empresa adoptará e revisará as medidas preventivas previstas no presente Protocolo.

No caso de que a persoa acosadora sexa un profesional autónomo ou directivo dunha empresa, entre as sancións a considerar, teranse en conta as seguintes:

- a) Dar de baixa de socio da entidade asinante
- b) Cese da contratación con esta empresa/profesional
- c) Comunicación da decisión ao resto de socios da entidade
- d) Comunicación da decisión ao resto de entidades asinantes do protocolo

SEGUIMIENTO

Unha vez pechado o expediente, a persoa instrutora realizará un seguimento sobre os acordos adoptados, é dicir, sobre o seu cumprimento e/ou resultado das medidas adoptadas. Do resultado deste seguimento e en caso de que non se teñan verificado as medidas recomendadas, emitirase o oportuno informe que

Protocolo para a prevención e actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo e por razón de xénero nas artes escénicas e musicais

recollerá a proposta de medidas a adoptar para o suposto de que os feitos causantes do procedemento sigan producíndose.

Este informe remitirase á Comisión de Seguimento co fin de que inste a quen corresponda a que se adopten as medidas necesarias, coas cautelas sinaladas no procedemento respecto á confidencialidade dos datos persoais das partes afectadas.

DURACIÓN, OBRIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR

O contido do presente protocolo é de obrigado cumprimento, entrando en vigor a partir do día do acto de firma entre as entidades asinantes.

O protocolo será posto a disposición de profesionais e empresas socias das entidades asinantes, a través da publicación en medios de comunicación, das páxinas web, envío por correo electrónico e todos aqueles medios dos que dispoñan as entidades para comunicarse cos seus socios.

O protocolo terá vixencia indefinida a partir da firma do mesmo. Non obstante, será necesario levar a cabo unha revisión e adecuación do protocolo, nos seguintes casos:

- En calquera momento ao longo da súa vixencia co fin de reorientar o cumprimento dos seus obxectivos de prevención e actuación fronte ao acoso sexual ou acoso por razón de sexo/xénero.
- Cando se poña de manifesto a súa falta de adecuación aos requisitos legais e regulamentarios ou a súa insuficiencia como resultado da actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- Nos supostos de baixa, disolución, modificación dos estatutos ou ante calquera incidencia que modifique de maneira substancial o contido ou procedementos a seguir na aplicación do protocolo por parte das entidades asinantes.
- Cando unha resolución xudicial condene a unha empresa por discriminación por razón de sexo/xénero ou determine a falta de adecuación do protocolo aos requisitos legais ou regulamentarios.

O presente procedemento non impide o dereito da vítima a denunciar, en calquera momento, ante a Inspección de Traballo e da Seguridade Social, así como ante a xurisdición civil, laboral ou penal.

MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA

I. Persoa que informa dos feitos

- Persoa que sufriu o acoso:
- Outras (Especificar):

II. Datos da persoa que sufriu o acoso

- Nome:
- Apelidos:
- DNI:
- Situación laboral:
- Persoa traballadora por conta allea (especificar nome da empresa):
 - Persoa traballadora por conta propia (inscrita no Réxime de Autónomos)
- Actividade/Posto/Función:
- Teléfono:
- Email:
- Nome da asociación á que pertence a persoa ou empresa para a que traballa:
- Escena galega
 - Asociación de Actrices e Actores de Galicia -AAAG-
 - Asociación Profesional de Circo de Galicia -APCG-
 - Plataforma Artes do Movemento -PAM-
 - Asociación Músicas ao Vivo
 - Asociación Galega de Empresas Musicais -AGEM-
 - Asociación Sindical de Profesionais Técnicos do Espectáculo -TESGAL-
 - Asociación de Empresas Tecnolóxicas e Servizos Audiovisuais de Galicia -AGATEC-
 - Asociación Galega de Profesionais da Xestión Cultural -AGPXC-
 - Ningunha das anteriores (especificar)

III. Datos da persoa agresora

- Nome e apelidos:
- Grupo/categoría profesional ou posto:
- Situación laboral:
- Persoa traballadora por conta allea (especificar nome da empresa):
 - Persoa traballadora por conta propia (inscrita no Réxime de Autónomos)
- Nome da asociación á que pertence (a persoa ou a empresa para a que traballa):
- Escena galega
 - Asociación de Actrices e Actores de Galicia -AAAG-
 - Asociación Profesional de Circo de Galicia -APCG-

Protocolo para a prevención e actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo e por razón de xénero nas artes escénicas e musicais

- Plataforma Artes do Movemento -PAM-
- Asociación Músicas ao Vivo
- Asociación Galega de Empresas Musicais -AGEM-
- Asociación Sindical de Profesionais Técnicos do Espectáculo -TESGAL-
- Asociación de Empresas Tecnolóxicas e Servizos Audiovisuais de Galicia -AGATEC-
- Asociación Galega de Profesionais da Xestión Cultural -AGPXC-
- Descoñezo
- Ningunha das anteriores (especificar)

IV. Descrición dos feitos

Incluír un relato dos feitos denunciados, axuntado as follas numeradas que sexan necesarias, incluíndo datas nas que tiveron lugar os feitos sempre que sexa posible:

V. Testemuñas e/ou probas

En caso de que haxa testemuñas indicar nome e apelidos:

Axuntar calquera medio de proba que se considere oportuno (indicar cales):

V. Solicitude

Se teña por presentada a queixa ou denuncia de acoso (indicar se é sexual ou por razón de sexo/xénero) fronte a (identificar á persoa agresora) e se inicie o procedemento previsto no protocolo (A persoa asinante consente o tratamento dos seus datos aos sos efectos da tramitación da denuncia consonte a Lei Orgánica 3/2018, de 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais, sendo a entidade responsable do tratamento a Asociación Galega de Artes Escénicas Centro de Negocios Cadoiro, R/ República Checa, 52, 15707 Santiago de Compostela, A Coruña. Escenagalega.gal):

Localidade e data:

Firma da persoa interesada:

Á atención da persoa instrutora do procedemento de queixa fronte ao acoso sexual e/ou por razón de sexo/xénero, no marco do **Protocolo para a prevención e actuación en casos de acoso sexual e por razón de sexo/xénero nas artes Escénicas e Musicais**.