

Protocol

per la prevenció, la detecció,
l'abordatge, el seguiment
i la reparació de situacions
d'assetjament sexual,
per raó de sexe, orientació
sexual, identitat o expressió
de gènere, violències
masclistes i LGTBI-fòbiques

El present document ha estat aprovat per la representació de les Juntes de:

1. Proficció
2. ProDocs
3. ProAnimats
4. Avant
5. Apaib
6. Protv
7. DeVicat

Així com per una representació de les persones treballadores de PROA.

A Barcelona, el 20 de novembre de 2025

La vigència del present document és de 4 anys, a comptar de l'endemà de la seva aprovació.

Autoria: Equilatera Cooperativa SCCL

Col·laboració: ICEC, Institut Català de les Empreses Culturals i Diputació Barcelona- Àrea de Feminismes i Igualtat.

Índex

1.	Declaració institucional	7
2.	Marc legal i normatiu	11
3.	Objectius.....	19
4.	Àmbit d'aplicació	23
5.	Marc conceptual	29
6.	Drets i obligacions de les parts	41
7.	La comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment.....	47
8.	Mesures preventives i de detecció.....	53
9.	Garanties i principis rectors del procés d'investigació....	57
10.	Procediment de denúncia i d'actuació davant d'un cas de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica....	63
11.	Aplicació de mesures.....	77
12.	Resolució i seguiment.....	87
	Annexos.....	89



1. Declaració institucional

La indústria cinematogràfica i audiovisual s'ha vist afectada en els darrers anys per casos de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques, tant a Catalunya com a nivell global, però és només recentment que el sector ha decidit denunciar de manera clara i inequívoca aquestes situacions i dotar-se d'eines específiques per a la seva prevenció.

Davant d'aquesta realitat, PROA —Federació de Productores Audiovisuales— manifesta el seu rebuig rotund a qualsevol forma de violència i reafirma el seu compromís amb la creació d'espais laborals segurs, respectuosos i inclusius. Les productores, com a responsables de conformar els equips que donen vida als projectes audiovisuals, tenen un paper clau en la prevenció i l'abordatge d'aquestes situacions.

Per això, PROA posa a disposició de les associacions i empreses que representa un protocol específic que estableix mesures concretes per prevenir, detectar i actuar davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, així com davant qualsevol forma de violència masclista

o LGTBIAQ+-fòbica. Aquest protocol adapta a la realitat de PROA i de les associacions que formen part de la federació els estàndards marcats pel protocol guia per al sector audiovisual elaborat per l'Acadèmia del Cinema Català i el Departament d'Igualtat i Feminismes. L'eina inclou accions de formació i sensibilització, la difusió clara dels canals de denúncia, la creació d'una comissió especialitzada amb funcions definides, i la incorporació de clàusules obligatòries en contractes i convenis que garanteixin mecanismes efectius d'actuació.

Amb aquesta declaració, PROA reafirma la seva voluntat de liderar un canvi estructural en el sector audiovisual, promovent una cultura de respecte, equitat i tolerància zero envers qualsevol forma de violència, des d'una perspectiva interseccional.

2

2. Marc legal i normatiu

En els darrers vint-i-cinc anys són diverses les normes i lleis aprovades que fan referència a la prevenció, l'abordatge i la reparació de situacions d'assetjament a la feina i, concretament, a aquelles situacions derivades del que es coneix com a sistema sexe-gènere.

En primer lloc, en l'àmbit estatal, cal remarcar l'aprovació de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, que va suposar un punt d'inflexió important en establir l'obligatorietat de mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament: «Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclosos les comeses en l'àmbit digital». I continua «amb aquesta finalitat, es poden establir mesures que s'han de negociar amb els [i les] representants dels treballadors [i treballadores], com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la

realització de campanyes informatives o accions de formació» (art. 48, modificat per la Llei Orgànica 15/2022).

A partir d'aquesta llei, són promulgades diverses normes d'abast autonòmic, com ara la **Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, en què es fa menció, per primera vegada, a la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i per raó de sexe; tot partint de les definicions d'assetjament i assetjament sexual recollides a la Directiva 2002/73/CEE del Parlament Europeu i del Consell, la qual estableix que l'assetjament relacionat amb el sexe d'una persona i l'assetjament sexual "són contraris al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones" i "es consideraran discriminació per raó de sexe".

La Llei 5/2008, modificada per la **Llei 17/2020, del 22 de desembre, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, la qual amplia, reforça i actualitza la Llei 5/2008, alhora que protegeix els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere. En particular, s'incorpora el tractament de qüestions com l'especificació que la violència masclista es pot causar tant per acció com per omissió. També s'introdueix la regulació de les violències digitals i la reparació com a principi rector de l'abordatge de les violències masclistes, aspectes que caldrà incorporar en els protocols específics de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament.

Així mateix, la Llei 17/2020, en el seu article 25, obliga «totes les administracions i institucions polítiques a incorporar com a estàndard de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i l'assetjament psicològic o sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere, i a establir les sancions corresponents en llur règim disciplinari; que han d'ésser més greus en cas de discriminació múltiple». A més, les administracions i institucions polítiques han de comptar amb «un protocol de prevenció, detecció i actuació davant la violència masclista. Aquest protocol ha d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades».

Pel que fa a l'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat sexual o de gènere i d'expressió de gènere, no podem oblidar la importància de l'aprovació de la [Llei catalana 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia](#), que recull el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en l'àmbit laboral, obligant les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI, a través de l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral i instant que el personal d'inspecció de treball, de prevenció de riscos laborals, així com la representació legal de les persones treballadores rebi

formació específica en relació a les discriminacions que poden patir aquestes persones.

També en l'àmbit català, cal remarcar la [Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#), que obliga les organitzacions empresarials a establir mecanismes que permetin donar resposta a denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, així com a complir el protocol intern per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.

La [Llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació](#), s'aprova amb la voluntat d'establir el marc general de regulació per a garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació incloses el sexisme, l'homofòbia, lesbofòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTIfòbia, i qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

La [Llei estatal 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació](#), ve a referendar la llei catalana i prohibeix tota forma de discriminació, inclòs l'assetjament, per motius d'edat, orientació sexual, discapacitat, estat de salut, religió o conviccions. Així mateix, en aquesta norma es defineix allò que s'entén per discriminació directa i indirecta, per associació o per error, múltiple i interseccional, així com per assetjament discriminatori.

D'altra banda, la **Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual**, inclou l'assetjament sexual dins de la consideració de violència sexual, en tant que acte de naturalesa sexual no consentit o que condiciona el lliure desenvolupament de la vida sexual en l'àmbit públic o privat. Així mateix, la disposició final quarta d'aquesta mateixa llei recull diverses tipologies d'assetjament que poden realitzar-se a través de mitjans digitals. Es tracta d'una llei que incorpora sancions penals associades a cadascun dels actes descrits.

Finalment, la **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI** obliga les empreses de més de 50 persones treballadores a comptar amb un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

Per altra banda, com a normativa pròpia d'aplicació a PROA, trobem:

Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 79000375011994)¹.

Article 44

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe

44.3 Les empreses tenen l'obligatorietat, independentment de la seva grandària, de tenir mesures de prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe i d'arbitrar procediments per a la seva prevenció.

1 Cada entitat adherida al document ha de tenir en compte el conveni propi d'aplicació en cas d'obrir un procés sancionador.

La resta de convenis de les organitzacions a las quals aplica el present document són:

- Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los figurantes que prestan servicios en las mismas (código de convenio no 99100185012016)
- III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas (código de convenio n. 99009735011996)
- Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad (código de convenio n. 99004225011981)
- III Convenio colectivo de ámbito de la industria de producción audiovisual -Código de convenio n 99012985012002

Article 45

Igualtat col·lectiu LGTBI

La Llei 4/2023 de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI recomanen l'adopció d'un conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

Així mateix, en l'elaboració dels plans d'igualtat i no discriminació s'inclourà prestament a les persones trans, amb especial atenció a les dones trans.

Article 83 Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus:

83.10 L'abús d'autoritat.

83.12 L'assetjament sexual.

Article 84 Sancions màximes

Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou fins a 60 dies o rescissió del contracte de treball.

3

3. Objectius

El present protocol té els següents objectius:

Objectius generals

- Desenvolupar el compromís amb l'erradicació de tota forma d'assetjament vinculada a les violències masclistes i LGTBI-fòbiques, a través de la creació d'una eina específica per a la seva prevenció, detecció, abordatge i reparació.
- Prevenir i detectar possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere en el si de l'organització.
- Promoure un discurs de rebuig i una adequada resposta davant de qualsevol forma d'assetjament, dedicant temps i recursos per a la sensibilització i la formació en aquesta matèria.

Objectius

- Establir mecanismes eficients i reparadors d'abordatge de possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere que es puguin donar a l'organització.

Objectius específics

- Establir un **pla de sensibilització** i formació en matèria d'assetjament orientat a la prevenció a totes les entitats que formen part de PROA.
- Aplicar instruments de detecció de l'assetjament.
- Garantir que totes les persones i organitzacions que es relacionen amb PROA per motiu de la seva feina coneixen els canals de denúncia de situacions d'assetjament, així com el procediment d'actuació derivat.
- Establir una comissió, degudament formada, responsable de la prevenció, detecció, abordatge, seguiment i reparació de situacions d'assetjament, tot detallant les seves funcions.
- Incorporar clàusules als contractes i convenis de col·laboració amb d'altres ens i entitats que exigeixin l'obligatorietat de comptar amb canals de denúncia i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i LGTBI-fòbic.

4

4. Àmbit d'aplicació

Les disposicions del present Protocol s'aplicaran a totes les persones treballadores i junta de PROA, independentment de quina sigui la seva posició jeràrquica, grup professional o tipus de vinculació jurídica.

El present protocol serà aplicable a les situacions que es puguin donar a PROA i a les entitats associades:

- Apaib
- Avant
- Devicat
- Proanimats
- Prodocs
- Proficció
- Protv

Així mateix, el protocol serà d'aplicació a totes les persones que, tot i no formar part de l'organització, s'hi relacionin per raó

de la seva feina: proveïdors/es, col·laboradors/es externs/es, sol·licitants d'ocupació, becaris/ies, personal autònom i personal en pràctiques.

Així, el present protocol serà d'aplicació a:

- Junta de PROA
- Treballadores de PROA
- Juntes de les entitats sòcies
- Treballadores de les entitats sòcies
- Col·laboradores
- Voluntàries
- Persones en procés de formació
- Proveïdors/es, col·laboradors/es externs, etc.

L'abast del protocol també inclou les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere comeses en actes organitzats per PROA o en què hi participa, així com aquelles que tinguin lloc fora de l'horari laboral o siguin comeses fora de la seu física o instal·lacions de l'organització, tan presencialment com a través de les tecnologies de la informació i la comunicació i de les xarxes socials, sempre que la relació entre la o les persones assetjades i la persona o persones assetjadores derivi de la seva activitat laboral.

Quan es produeixi una conducta de les que descriu aquest protocol entre personal contractat o càrrecs de designació de

PROA o de les entitats sòcies, i personal d'una empresa externa contractada, hi haurà comunicació recíproca del cas.

L'organització a la qual pertanyi la part denunciada serà la responsable, si després d'una investigació es determina que hi ha indicis d'assetjament, d'incoar un procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents.

En tot cas, s'han d'aplicar aquest protocol i les actuacions d'intervenció previstes, especialment pel que fa a la protecció, la recuperació i la reparació, quan la persona denunciant estigui inclosa en el seu àmbit d'aplicació, encara que la part presumptament assetjadora no hi estigui inclosa, i sens perjudici de la comunicació recíproca i de l'aplicació dels mecanismes de coordinació empresarial en els casos que correspongui.

Les Entitats Sòcies que formen part de PROA s'han d'adherir al protocol², per a l'acompliment de l'objectiu i consensuar i col·lectivitzar mecanismes de gestió col·lectiva entre les sòcies DE PROA.

No és incompatible que les entitats que formen part de PROA disposin d'un protocol intern, si l'entitat així ho decideix. Aquest protocol propi ha d'adequar-se als principis del present protocol en relació amb:

2 Veure carta d'adhesió

- L'aplicació del marc normatiu vigent
- La negociació de mesures de prevenció, detecció, sensibilització i reparació
- La creació de mecanismes d'abordatge segurs i amb perspectiva de gènere

El present protocol s'aplica a les conductes d'assetjament que es defineixen en el present document, en relació al seu concepte i tipologia.

Com a criteris interpretatius de caràcter previ a l'hora d'abordar aquestes tipologies d'assetjament, es tindrà present:

- > Que la valoració sobre la intencionalitat o no de l'assetjador/a en la producció d'aquestes conductes és irrellevant en el moment de qualificar-les com a conductes assetjadores, doncs tractant-se d'una lesió de drets fonamentals és suficient que la conducta es produeixi.
- > Que una conducta d'assetjament es considerarà ofensiva, tant si es pot considerar així des de un punt de vista objectiu (en relació a tota conducta respecte a la qual l'assetjador/a hauria de saber que resulta ofensiva, encara que la víctima no ho manifesti) com si ho és des de un punt de vista subjectiu (en relació a tota conducta que l'assetjador/a sap que és ofensiva perquè així li ha manifestat la víctima, expressament o implícita).

5

5. Marc conceptual

Les violències masclistes i LGTBI-fòbiques parteixen d'un abús de poder real o percebut al qual s'afegeix un component de gènere, com també altres components (racials, de classe o de diversitat funcional) que poden multiplicar el tipus de violència (física, psicològica, de caràcter sexual, digital) patida³.

La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, estableix que aquestes violències són vulneracions dels drets humans de les dones, infants i adolescents com a manifestació de la discriminació i desigualtat, no només des del punt de vista individual sinó també col·lectiu, per la reproducció d'aquestes violències de manera sistemàtica.

La llei defineix les formes de violència següents (art. 4):

Violència física

Comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una persona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.

Violència psicològica

Tota conducta o omissió que produeix en una persona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, menysteniment, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.

Violència sexual

Comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la persona, amb independència del vincle que hi hagi entre la víctima i l'agressor o agressors.

Violència digital

Consisteix en aquells actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i el dret de les persones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la persona agredida; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.

Aquestes formes de violències masclistes poden produir-se en espais públics o privats, laborals o d'oci, per això la llei reconeix com a àmbits específics de violències contra les dones, infants i adolescents el familiar, el de parella, el laboral, el digital, el comunitari, l'institucional, l'educatiu i el de la vida política i esfera pública de les dones.

Els diferents tipus de violència en l'àmbit laboral es troben recollits a l'[article 5⁴](#) del Protocol marc per una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes:

4 Protocol Marc per una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes

Assetjament sexual

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

A tall d'exemple, i sense excloure o limitar altres possibles comportaments, algunes de les conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual són:

- Fer comentaris, gestos, bromes sexuals obscenes o fer comentaris grollers sobre el cos d'una persona.
- Fer mirades lascives.
- L'acostament físic o el contacte corporal excessiu o innecessari. Qualsevol tocament, abraçades o petons, o contacte físic deliberat o no sol·licitat aprofitant situacions de proximitat física que es puguin donar en el rodatge d'escenes o càstings, o en altres situacions de l'àmbit laboral.
- Buscar quedar-se a soles amb una persona de manera injustificada o innecessària.
- Fer proposicions o pressionar per mantenir activitats sexuals.

- Fer observacions clandestines de persones en espais reservats o forçar a la nuesa innecessària en càstings o escenes.
- Insinuar millores laborals a canvi de la sol·licitud de favors sexuals (assetjament quid pro quo).
- Fer invitacions extralaborals no sol·licitades.
- Adreçar-se a algú amb maneres denigrants o obscenes.
- Amençar de penjar fotos o vídeos íntims, com també la utilització o exhibició d'imatges pornogràfiques.
- Enviar missatges o fotografies amb contingut sexual o de caràcter ofensiu, així com difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona a través de les xarxes socials o altres mitjans virtuals.

Assetjament per raó de sexe/gènere

Consisteix en qualsevol comportament no desitjat verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, dut a terme amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet de ser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti la seva promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional en equitat amb els homes.

Alguns exemples de conductes que poden ser constitutives d'assetjament per raó de sexe o gènere, sense excloure o limitar altres possibles comportaments, són:

- Cridar o fer comentaris denigrants sobre una persona o col·lectiu pel seu gènere o sexe.
- Proferir insults basats en el sexe/gènere d'una persona o tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Practicar humor sexista.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a una persona per qüestió del seu gènere o orientació sexual.
- Ignorar, ridiculitzar o menysprear les aportacions, coneixements, tasques, comentaris o accions de les persones per la pertinença al seu gènere.
- Assignar treballs molt superiors o inferiors a les competències o qualificacions d'una persona.
- Assignar tasques o responsabilitats en funció de criteris sexistes.
- Manipular la reputació professional o personal d'una persona a base de rumors, denigrant-la o ridiculitzant-la pel seu gènere o sexe.
- Burlar-se de l'aparença d'una persona, dels seus gestos o de la seva veu o posar malnoms pel seu gènere o sexe.

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (art. 4 de la Llei 11/2014).

A tall d'exemple, i sense intenció de limitar o ser excloent, algunes de les conductes que poden ser qualificades d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere poden ser:

- Fer comentaris despectius d'una persona per pertànyer al col·lectiu LGTBIQA+.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a una persona.
- Divulgar informació íntima o falsa d'una persona per la seva orientació o identitat sexual
- Portar a terme actes o utilitzar expressions vexatòries que incitin a l'odi, la discriminació o la violència contra les persones d'aquest col·lectiu.
- Assignar un lloc de treball, tasques o responsabilitats basant-se en prejudicis LGTBI-fòbics.
- Negar-se a anomenar les persones trans pel seu nom sentit i amb els pronoms amb què s'identifiquen, així

com qualsevol expressió que pugui tenir connotacions LGBTBI-fòbiques.

- Assignar tasques o responsabilitats en funció de criteris sexistes pel fet de pertànyer al col·lectiu LGTBIQA+.
- Manipular la reputació professional o personal d'una persona a base de rumors, denigrant-la o ridiculitzant-la per la seva orientació sexual o identitat o expressió de gènere.
- Burlar-se de l'aparença d'una persona, dels seus gestos o de la seva veu o posar malnoms per la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Ciberassetjament

Les noves tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) estan plenament incorporades a la societat i són, també, un mitjà cada vegada més habitual per exercir tot tipus de violència, també assetjaments.

Totes les conductes descrites en aquest apartat poden constituir assetjament per elles mateixes o poden ser una forma més a través de la qual es manifesten l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives de ciberassetjament:

- Distribuir o penjar a internet una imatge o dades compromeses d'una persona, reals o falses, susceptibles de causar-li un perjudici.
- Donar d'alta una persona en un lloc web en què pugui ser objecte de ridiculitzacions.
- Crear un perfil fals a través del qual una persona comparteixi intimitats o faci ofertes sexuals explícites.
- Publicar anuncis falsos d'una persona en una pàgina de contactes o serveis sexuals.
- Accedir a arxius informàtics d'una persona i fer-ne distribució sense el seu consentiment.
- Enviar missatges ofensius a través de correus electrònics, missatgeria instantània o xarxes socials.
- Trucades telefòniques silencioses o insultants, ofensives, intimidatòries o amb proposicions de caire sexual.

Totes les formes d'assetjament es poden donar tant en una relació jeràrquica (assetjament vertical) com no (assetjament horitzontal)⁵.

5 j) Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con las que tengan relación laboral de carácter temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo. (III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos))

Tot i que habitualment s'ha entès l'assetjament com un conjunt de conductes reiterades i sostingudes en el temps, cal assenyalar que l'article 1 del Conveni 190 de l'OIT, esmenta que una actuació pot ser considerada assetjament o violència tant si es manifesta una sola vegada com si es dona de manera repetida. Així, el Conveni 190 estableix que la reiteració pot tenir-se en compte a l'hora de modular la gravetat dels actes, però no és un requisit imprescindible per a parlar d'assetjament o de violència.

6

6. Drets i obligacions de les parts

Obligacions del personal amb responsabilitat jeràrquica de PROA i de les entitats sòcies

PROA i els seves entitats sòcies tenen l'obligació de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball just, igualitari, saludable i segur, lliure de qualsevol conducta d'assetjament sexual, sexista o LGTBI-fòbic; assegurant un ambient que respecti la dignitat i la integritat de les persones treballadores de l'organització.

Per tal de garantir aquesta obligació, les persones amb responsabilitats de comandament hauran de:

- a. Tractar a tothom amb respecte de la seva dignitat, els drets a l'honor, intimitat personal i familiar, pròpia imatge, integritat física i psíquica, de no discriminació per raó de gènere, sexual, origen, raça, ètnia, grup religiós, diversitat funcional o d'edat, i de seguretat i salut en el treball, evitant qualsevol comportament

- o actitud que pogués comportar una situació d'assetjament.
- b. Garantir la implementació, el seguiment i el coneixement de les orientacions i principis que estableix el present Protocol, en especial, pel que fa a les mesures preventives, les mesures d'atenció, suport i assistència i la creació i funcionament dels procediments interns d'actuació enfront a conductes d'assetjament.
 - c. Observar possibles indicis d'assetjament i informar d'aquestes situacions utilitzant les vies i procediments establerts en el present Protocol o posant-les en coneixement de les persones de referència.
 - d. Garantir la investigació de les denúncies que es presentin en el marc dels procediments previstos en el present Protocol i col·laborar amb les persones que en realitzin la instrucció.
 - e. Mantenir la confidencialitat i reserva de la informació referida als casos d'assetjament, respectant el drets derivats de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.
 - f. Garantir el compliment del deure de protecció de la seguretat i la salut de les treballadores i dels treballadors enfront a les conductes assetjadores,

sota la seva consideració com a risc laboral, adoptant aquest Protocol com a mesura preventiva col·lectiva.

Drets i obligacions del personal al servei PROA i de les entitats sòcies

El personal al servei de PROA i de les entitats sòcies tenen els següents drets:

- a. Dret a un entorn de treball just, igualitari i segur, que asseguri un ambient lliure de qualsevol conducta d'assetjament, tot garantint la dignitat i els drets a l'honor, la intimitat personal i familiar, la pròpia imatge, la integritat física i psíquica, la no discriminació per raó de sexe, de gènere, d'orientació sexual o d'identitat sexual o de gènere; i el dret a la seguretat i la salut en el treball.
- b. Dret a conèixer i consultar el contingut del present Protocol.
- c. Dret a participar en les accions de sensibilització i formació en matèria d'assetjament planificades.
- d. Dret a obtenir assessorament, suport i assistència per part de les persones de referència establertes en el present protocol i per representants de les persones treballadores en cas que es doni una conducta d'assetjament.

- e. Dret a no patir represàlies pel fet d'haver iniciat o participat en qualsevol dels procediments interns de tutela front a les esmentades conductes assetjadores i a que les mesures que posin fi a l'assetjament no perjudiquin les condicions laborals o personals de la part denunciante.

El personal al servei de PROA i de les entitats sòcies té les següents obligacions:

- a. Totes les persones tenen l'obligació i la responsabilitat de tractar amb respecte als companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades i a les persones que es relacionen amb elles per raó de la seva feina, evitant accions o comportaments assetjadors, ofensius, discriminadors i/o abusius.
- b. L'obligació de no ignorar situacions d'assetjament ni els indicis que aquestes situacions es poden estar produint, mostrant el rebuig ferm davant d'aquestes i comunicant-les als òrgans pertinents, tal com es descriu en el present Protocol.
- c. L'obligació d'informar a les instàncies pertinents sobre les situacions d'assetjament les quals es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.
- d. Cooperar amb l'organització respecte a les obligacions d'aquest en matèria preventiva i en els processos d'instrucció de les denúncies internes.

7

7. La comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment

Per tal de garantir que el compromís de PROA i de les entitats sòcies envers l'erradicació de les diferents formes d'assetjament sigui efectiu i es materialitzi en actuacions reals, cal que un equip de persones, específicament formades, treballi en el desenvolupament del present protocol, tot desplegant les mesures de prevenció i detecció que s'hi recullen, responsabilitzant-se de l'atenció i gestió d'aquests tipus de situacions, de la contractació d'un servei especialitzat que pugui dur a terme un abordatge pertinent i proposant, si escau, accions protectores, correctores, reparadores i de sanció, i duent a terme un seguiment de cada situació concreta.

Per aquest objectius, es necessari que cada entitat que forma part de PROA designi a una persona de referència per a formar part de la comissió.

Composició de la Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment

La Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment (en endavant CPDARS) estarà composta pels següents perfils:

- Un mínim de 2 persones referents de PROA de manera permanent. D'aquestes, com a mínim hi haurà una persona que formi part de l'estructura (equip tècnic) DE PROA i una persona de la JUNTA.
- 1 persona referent en temes d'assetjament per a cada entitat sòcia

La comissió pot incorporar o consultar persones especialitzades en la matèria, quan sigui necessari un acompanyament.

Les persones designades per a formar part de la CPDARS han de rebre formació específica en matèria d'assetjament i prevenció i abordatge de les violències masclistes.

D'altra banda, la composició de la CPDARS tendirà a representar la diversitat de sexe/gènere present a la corporació, vetllant perquè les dones i les persones pertanyents als col·lectius LGTBIAQ+ hi siguin incloses.

Les persones que formen part de la comissió, han de rebre una formació en sensibilització en violències masclistes, protocol, mecanismes de prevenció de l'assetjament, o d'altres, anualment.

La CPDARS es reunirà de manera ordinària, 2 cop l'any per tal d'avaluar i fer un seguiment de l'aplicació del protocol, així com de les mesures preventives i de detecció. Caldrà realitzar una acta de cada reunió de la CPDARS.

Funcions de la CPDARS

- Promoció d'accions de prevenció.
- Promoció d'accions de detecció.
- Recepció de consultes i denúncies en relació a les diferents formes d'assetjament sexual, per raó de sexe o lgtbia-fòbic que es pugui donar a l'organització.
- Revisió del protocol sempre que sigui necessari , i com a mínim de manera bianual, ratificant pels òrgans competents les possibles modificacions realitzades.
- Seguiment anual de l'aplicació de les mesures recollides al protocol.
- Acompanyament i assessorament de les persones afectades per situacions d'assetjament.
- Realitzar l'abordatge del cas.
- Gestió de la contractació d'un servei especialitzat que dugui a terme la investigació pertinent en cas de denúncia (recopilació d'informació, realització d'entrevistes i emissió d'informe de valoració i proposta de mesures

correctores, de recuperació i seguiment, reparadores i/o sancionadores) .

- Gestionar i custodiar la informació generada durant el procés de denúncia, investigació i posterior actuació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.
- En cas que la persona afectada hagi comunicat els fets de forma informal i desitgi formalitzar una denúncia interna, donar suport en la seva redacció i assessorament sobre la seva presentació.

Incompatibilitats dels i de les membres de la CPDARS

Davant d'una situació concreta d'assetjament, quedaran invalidades com a membres de la CPDARS les persones que es trobin en alguns dels supòsits següents:

- Les persones que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament.
- Les que tinguin relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.

8

8. Mesures preventives i de detecció

L'actuació preventiva és de cabdal importància a l'hora d'evitar que es donin situacions d'assetjament a l'entorn laboral. Així mateix, la detecció precoç de conductes que podrien constituir assetjament, o ser-ne precursoras, facilita l'abordatge d'aquestes situacions, evita que s'aprofundeixi en el dany provocat i afavoreix la posterior reparació.

És per aquest motiu que el Protocol de PROA i de les seves entitats sòcies, entès com una eina de transformació, orientada a incidir en les dinàmiques relacionals i de gènere que es donen a l'organització, fa especial èmfasi la planificació d'accions de prevenció i detecció, i no se centra únicament en l'actuació quan aquestes situacions ja s'han donat.

En aquest sentit, es reservarà una partida pressupostària anual per a la seva execució.

Mesures generals per a l'organització⁶

MESURES DE Prevenció, Sensibilització i detecció.	RESPONSABLE	A QUI S'ADREÇA	CALENDARI
Fer difusió del document .	Persona de ref. de l'organització.	A totes les persones treballadores i col·laboradores.	1 mes després d'aprovar el protocol.
Fer formació a totes les persones que treballen per l'organització.	Persona de ref. de l'organització.	A totes les persones treballadores i col·laboradores.	Anual. Cada rotatge.
Establir la figura de persona de referencia.	Organització.	Persona de ref.	Cada quatre anys.
Informar de l'existència del protocol a noves persones vinculades a l'entitat com personal treballador.	Persona de ref.		Anual Cada rotatge.
Fer enquestes de detecció de riscos.	Organització.	A tot el personal.	Bianual.
Passar una enquesta als i les treballadores per a fer detecció.	Persona de ref.	A tot el personal laboral: contractades i autònomes.	Un cop a l'any.

⁶ Cada organització adherida al protocol ha de establir les mesures de prevenció i detecció adients per al seu context.

9

9. Garanties i principis rectors del procés d'investigació

Les garanties i principis rectors del procés d'abordatge del present document són els següents:

Respecte i protecció

Protecció de la intimitat i dignitat de les persones afectades. Durant tot el procés d'investigació, les persones implicades (tant qui denuncia com qui és denunciat/ada) poden estar acompanyades i assessorades per persones de la seva confiança.

Confidencialitat

La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament en les diferents fases contemplades al present Protocol.

Si en el procés de recollida d'informació es presenten dades relatives a la salut de les persones implicades, aquestes s'han

de tractar de manera específica, incorporant-se a l'expedient només després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Es posarà especial atenció en la preservació de la identitat de les persones que hagin posat en coneixement de l'organització l'existència d'una situació d'assetjament o que hagin testificat en un procés d'investigació, molt especialment, quan es tracti de persones que pateixin una situació d'assetjament sexual⁷.

Dret a la informació

Totes les persones implicades tenen dret a rebre informació sobre el procediment, sobre els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i sobre el resultat de les fases.

Suport de persones formades

La CPDARS haurà d'haver rebut formació específica en matèria de violències masclistes, lgtbiaq+fòbia i assetjament i, en qualsevol cas, podrà comptar amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

⁷ Llei 3/2018 de protecció de dades personals i garantia de drets digitals, article 24.3: "s'han d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les dades corresponents a les persones afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona que hagi posat els fets en coneixement de l'entitat, en cas que s'hagi identificat"; i Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual, article 50, "en les actuacions i procediments relacionats amb la violència sexual es protegirà la intimitat de les víctimes, i especialment les seves dades personals".

Diligència i celeritat

L'abordatge d'un cas d'assetjament exigeix la màxima cura en totes les seves fases – recepció, atenció, investigació i resolució – alhora que agilitat en els processos, per tal de garantir la protecció de totes les persones implicades i evitar l'agreujament de la situació.

Tracte just

Garantia d'audiència imparcial i d'un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

En tot cas, cal recordar que quan la persona que denuncia una situació d'assetjament aporta indicis fonamentats sobre la seva existència, correspon a la part demandada o a qui s'imputi la situació discriminatòria l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat⁸.

⁸ La inversió de la càrrega de la prova s'aplicarà, quan concorrin les circumstàncies, en procediments d'investigació interns, però, no podrà ser aplicada en processos administratius sancionadors en què puguin derivar aquestes investigacions (Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació, article 30).

Garantia d'indemnitat

Cap persona que denunciï o comuniqui una situació d'assetjament (en sigui afectada o testimoni) o que participi del procediment d'investigació i resolució no ha de patir represàlies.

Col·laboració

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Reparació

En l'abordatge de situacions d'assetjament s'ha d'incloure el conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, simbòliques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars que contribueixin al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garantint l'acompanyament i l'assessorament necessaris per a la completa recuperació física, psíquica i social i assegurant el reconeixement i la no repetició dels fets victimitzants, així com la no estigmatització i el restabliment de la dignitat de les víctimes.

Garantia de no repetició

Davant d'una situació d'assetjament, l'organització ha d'adoptar les mesures necessàries, tot compromentent al conjunt del seu personal perquè les situacions d'assetjament i discriminació no tornin a ocórrer, alhora que s'activen els mecanismes per garantir la protecció de les víctimes.

Interseccionalitat o intersecció d'opressions

La concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, l'estat serològic o la diversitat sexual i de gènere, fa que aquesta impacti de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

10

10. Procediment de denúncia i d'actuació davant d'un cas de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica

Quan una persona de referència de la comissió de PROA o una persona de referència de les entitats adherides al protocol rep una comunicació o una denúncia, es important fer ús, si s'escau, dels següents serveis:

1. Serveis disponibles per part de l'Acadèmia de Cinema de Catalunya:

Servei d'Atenció i Prevenció dels Abusos en el Sector Audiovisual i de les Arts Escèniques

Tel. 648 52 68 48

Mail: atencio@serveiatencio.cat

El Servei pot:

Fer una feina d'acompanyament

1. Recomanar mesures de prevenció (a l'empresa).
 2. Acompanyar i assessorar la persona que es troba en situació d'abús.
 3. Activar la Comissió d'Investigació en un màxim de 3 dies per:
 - Investigar i emetre la resolució corresponent (30 dies).
 - Elaborar un informe amb recomanacions per a l'empresa.
 - Seguir i avaluar les recomanacions aplicades.
2. Seveis disponibles al Departament de Cultura per a l'abordatge de situacions concretes:

<https://www.accio.gencat.cat/ca/serveis/cercador-ajuts-empresa/ajutsiserveis/25143-departament-cultura-osic-acompanyament-assessorament-genera>

Comunicació o denúncia

Tota persona vinculada a PROA o a les seves entitats sòcies, que consideri estar vivint una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, podrà comunicar-ho a la Comissió, ja sigui de manera verbal o escrita.

D'altra banda, qualsevol persona que sigui testimoni d'una situació d'aquestes característiques, està obligada a comunicar-ho a la comissió, seguint els canals establerts en el present Protocol.

Sempre que la situació impliqui tant a persones vinculades a l'estructura de PROA com a persones vinculades a alguna de les entitats sòcies, el procediment de denúncia i actuació serà l'establert pel present Protocol.

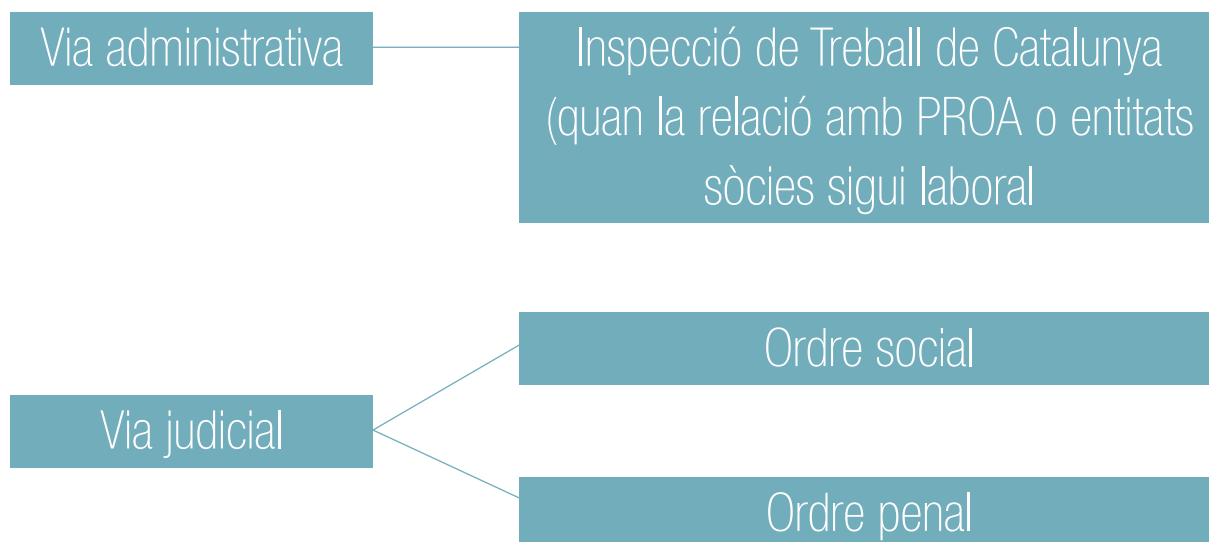
En el moment que es tingui coneixement d'una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, ja sigui a través d'una denúncia formal o d'una comunicació informal, la comissió activarà la fase d'intervenció del Protocol de forma immediata.

Denúncia per via externa

En qualsevol cas, una persona que estigui vivint una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica, podrà denunciar els fets a través de les vies externes que consideri pertinents, sense que aquest fet exclogui l'activació dels mecanismes de resolució interns descrits en aquest protocol.

Cal tenir en compte que la via interna implica una menor formalitat que la via externa, està exempta de cost econòmic, suposa una major celeritat i permet adoptar de forma gairebé immediata mesures correctores i protectores. D'altra banda, la via externa té major validesa legal i capacitat punitiva, alhora que pot contemplar compensacions econòmiques per la persona afectada.

D'aquesta manera, no es tracta de vies incompatibles sinó que aporten respostes diferents a la situació LGTBIAQ+-fòbica de violència masclista. Adreçar-se a una o altra via, o a diverses vies, és una decisió que concerneix únicament la persona afectada.



Si fos el cas que la persona afectada sol·licités assessorament a les persones referents del Grup de Treball en relació amb quina via acollir-se, caldrà:

- Aclarir les característiques i objectiu de cada una de les vies.
- Escoltar la voluntat de la persona que pateix la situació — desig, expectatives, etc.—.
- Valorar, conjuntament amb la persona afectada, la gravetat i l'abast de l'incident o incidents.
- Aclarir si es tracta d'una conducta aïllada o repetida en el temps.

- Valorar la posició de la presumpta persona assetjadora en relació a la persona assetjada (especialment, si la persona assetjadora té una posició de poder jeràrquic a l'organització respecte de la persona afectada).

En tot cas, al marge de la via que s'adopti per part de la persona denunciant, la comissió durà a terme un seguiment continuat de la situació i aplicarà les mesures que consideri oportunes.

Comunicació o denúncia per via interna

Qualsevol persona podrà adreçar-se de forma verbal o escrita a la comissió, ja sigui directament afectada per la situació de violència o en tingui coneixement. En tots els casos, la comissió haurà de contactar directament la persona afectada, escoltar el seu relat i conèixer la seva voluntat respecte a les passes a seguir i la forma d'abordar la situació que està vivint.

- Quan la persona afectada s'hagi comunicat prèviament amb la comissió de forma verbal, les persones escollides per fer l'atenció podran facilitar-li suport en la redacció de la denúncia, sempre que aquesta ho desitgi.
- Quan la denúncia sigui presentada per una tercera persona, caldrà contactar la persona afectada per tal de valorar la situació i comptar amb el seu consentiment exprés en cas que s'iniciï un procediment d'avaluació basat en la instrucció contradictòria, tal com es recullen aquest Protocol.

Comunicació interna sense consentiment per a la valoració del cas

Així, davant la comunicació d'una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica sense voluntat de denúncia formal ni consentiment exprés per a una valoració del seguiran les següents passes:

- Citació de la persona o persones que han fet la comunicació amb una o dues persones de referència que formin part de la comissió en un període de 3 dies com a màxim.
- Atenció: Rebre el relat de la persona i atendre a les seves necessitats, així com explicar el procediment de valoració de cas.

Sempre que la manca de consentiment impedeixi l'activació del procediment de valoració de cas, la comissió ha de deixar constància del coneixement de la situació, de la negativa de la persona afectada i de les accions preventives, correctores, protectores, de recuperació o de reparació que ha emprès, així com del seguiment que ha fet de la situació.

A continuació es presenten alguns exemples de possibles actuacions que no requereixen consentiment exprés de la persona afectada:

- Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada.

- Establir una xarxa de suport a la persona afectada.
- Reestructuració organitzativa, per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que no impliqui modificació de condicions laborals).
- Reforçar el missatge de rebuig a aquest tipus de conductes
- Realitzar una campanya de difusió del Protocol.
- Realització d'accions de sensibilització específiques en l'entorn en què s'hagi donat la situació d'assetjament.
- Realització d'un estudi de detecció de risc d'assetjament en l'entorn en què s'hagi donat la situació.

Comunicació interna amb consentiment per a inici d'un procés de valoració

Quan la persona directament afectada per la situació de violència sí doni el seu consentiment perquè s'iniciï el procediment de valoració de cas mitjançant instrucció contradictòria que estableix el present apartat (la persona afectada haurà d'omplir i signar el model de comunicació de consentiment informat), comença la fase de valoració de cas.

La persona o persones de referència triades per la comissió o per la persona agreujada s'entrevistaran, en un màxim de 4 dies laborables, amb la persona o persones afectades per valorar la situació.

L'entrevista amb la persona o persones afectades que tindrà els següents objectius:

- Identificar elements del relat que puguin ser constitutius de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica i, si és possible, la tipologia de violència.
- Valorar, conjuntament amb la persona afectada, el nivell de risc.
- Valorar, conjuntament amb la persona afectada, les necessitats derivades de la situació.
- Conèixer l'entorn en què s'ha donat la situació.
- Valorar la viabilitat d'una resolució interna i informar la persona afectada sobre les vies jurídiques i extra-jurídiques existents.
- Facilitar informació concisa i comprensible del procediment de valoració basat en la instrucció contradictòria, de les seves fases, del seu abast i limitacions.
- Informar sobre recursos comunitaris i públics d'atenció a les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques.
- Ampliar i polir el relat una vegada identificats els fets rellevants.
- Recollir material probatori o d'indici afegit, si n'hi ha.
- Valorar el dany i l'impacte que la situació de violència ha causat en la persona afectada.

- Conèixer l'existència de testimonis que puguin ser entrevistats o entrevistades.
- Assessorar de possibilitats jurídiques i extra-jurídiques.
- Informar la persona afectada de la possibilitat d'aplicar mesures cautelars i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.

En aquesta fase es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada per la persona afectada, comunicant a la persona denunciada els fets de què se l'acusa i donant l'oportunitat d'exposar el seu relat.

També podran citar-se, quan n'hi hagi, testimonis, sempre advertint-los de la confidencialitat del procés i de la necessitat de preservar totes les parts implicades.

Es citarà a la persona o persones denunciades a una primera entrevista on s'explica que se l'ha denunciat per fets greus relacionats amb violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica. La persona o persones denunciades ha d'aclarir les acusacions sense revelar informació que vulneri la intimitat de la víctima, així com anomenar testimonis.

Com a criteri general, el nombre de testimonis hauria de ser el mínim necessari per a la recollida d'informació rellevant, per tal de garantir la preservació de la confidencialitat del procés, així com el dret a la intimitat de les persones implicades.

En tot cas, la participació de testimonis en el procés també ha de servir per valorar l'impacte col·lectiu que la situació de violència ha tingut per, posteriorment, poder proposar mesures de reparació comunitària.

Informe de conclusions

Finalitzada la fase de valoració, la Comissió procedirà a elaborar un informe de conclusions que serà vinculant en relació a l'existència d'una situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.

L'informe haurà de contenir:

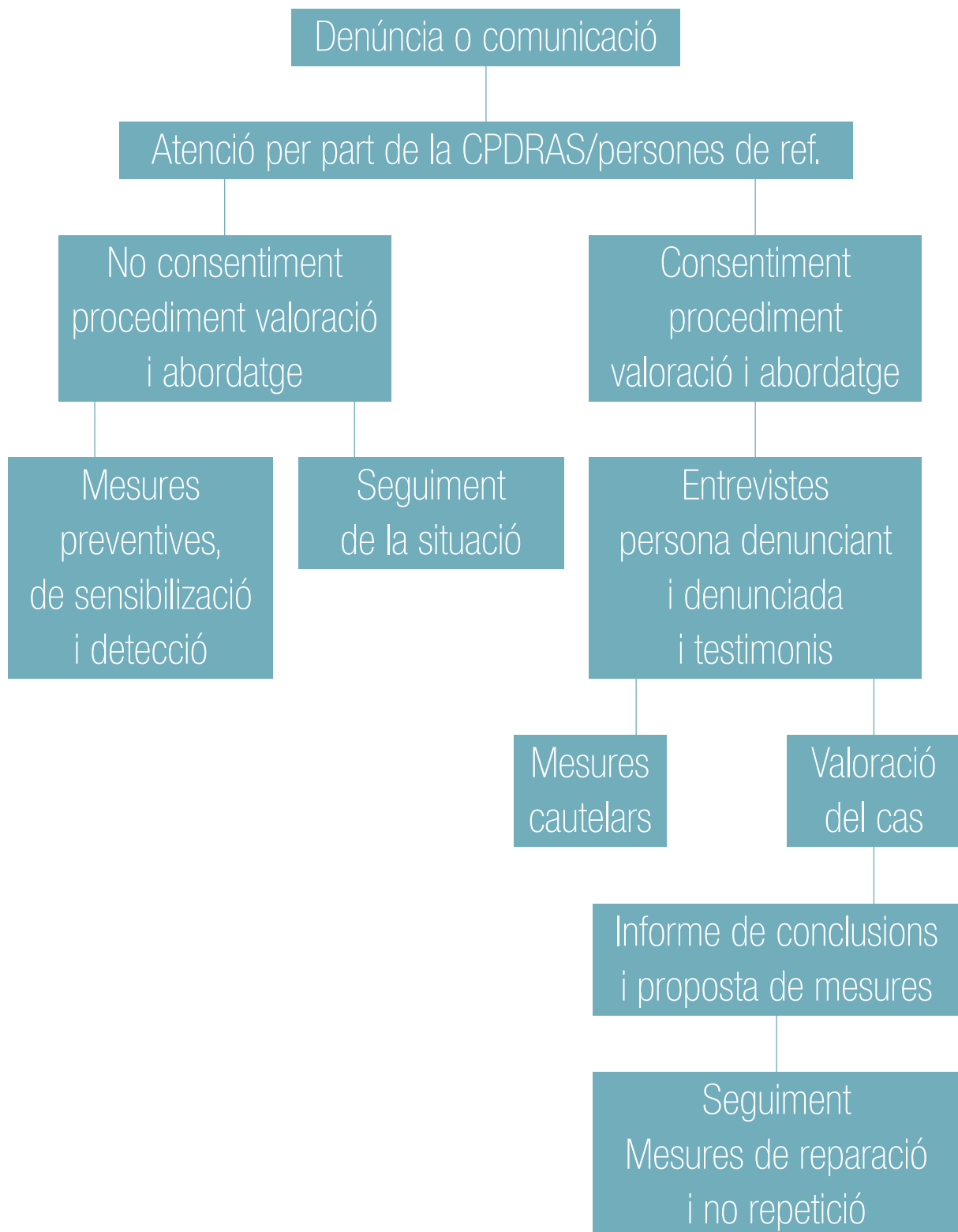
- Data de l'informe i data de la denúncia.
- Identificació de la persona o persones que denunciïn la situació de violència, de la part denunciada i dels i de les testimonis.
- Identificació de les persones que configuren la Comissió i de les professionals externes que hagin participat de la fase d'atenció o de la fase de valoració, si és el cas.
- Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.
- Resum de les intervencions realitzades i de les mesures cautelars i de protecció adoptades.
- Qualsevol altra evidència que aporti informació útil al procés.

- Resolució:
 - Valoració del cas.
 - Mesures proposades.

La comissió serà l'òrgan responsable de vetllar perquè s'apliquin les mesures correctores, protectores, de recuperació i reparació proposades a l'informe de conclusions.

En cas que es proposin mesures disciplinàries, la seva aplicació serà determinada per la junta de l'entitat o entitats que les hagin d'aplicar.

En tots el casos les mesures adoptades seran seguides i revisades temporalment.



11

11. Aplicació de mesures

Hi ha una sèrie de mesures diferenciades que es poden aplicar, una vegada feta la valoració del cas.

Mesures preventives

Són aquelles mesures adreçades a evitar l'aparició de situacions d'assetjament i si s'ha donat el mateix, han de prevenir la seva repetició.

Han de ser desenvolupades de forma transversal i sistemàtica, com a part d'una política activa orientada a la consecució de la igualtat d'oportunitats, l'equitat de gènere i l'eliminació de tota forma de discriminació sexista i LGTBIAQ+-fòbica.

Les mesures preventives adoptades de PROA han estat definides a l'apartat anterior del present document. Encara que aquestes mesures han estat definides a un apartat anterior, és necessari recordar que poden ser:

- Informació a les persones que formen part de PROA del present document, així com de les vies de comunicació i el posicionament institucional.
- Realització de formacions en prevenció de violències masclistes.
- Realització d'enquestes de detecció de riscos.

Mesures correctores

Són aquelles mesures que s'apliquen quan es detecta risc d'assetjament o aquest ja ha tingut lloc; per tant, modifiquen situacions que afavoreixen la seva aparició, o bé eviten el seu agreujament o la seva repetició. Per aplicar aquestes mesures cal realitzar estudis de detecció de risc periòdics així com una anàlisi exhaustiva dels factors que han facilitat l'aparició de l'assetjament, quan aquest ja s'ha donat.

Algunes mesures correctores poden ser:

- Revisar la descripció dels llocs de treball, les responsabilitats i funcions assignades, i veure la seva concordança amb les responsabilitats i funcions efectivament desenvolupades.
- Realitzar intervencions en l'espai físic que puguin reduir la sensació d'inseguretat dels treballadors i treballadores (eliminació d'angles morts, millora lumínica d'espais,

incorporació de vidres en portes per incrementar visibilitat, etc.).

- Modificar comunicacions i d'altre material escrit, gràfic o audiovisual, que pugui ser discriminador o poc inclusiu amb les dones i el col·lectiu LGTBIAQ+.
- Realització d'estudis de detecció de riscos en les àrees o en els departament en què s'hagi donat una situació d'assetjament.
- Realitzar formacions específiques en matèria d'assetjament adreçades als equips en què s'hagi donat una situació d'assetjament i, especialment, a caps o d'altres persones amb llocs de responsabilitat.

Mesures protectores i cautelars

Es tracta de mesures temporals adreçades a protegir la persona denunciant i a evitar l'agreujament de la situació mentre dura el procés de valoració de cas, es resol el cas i es determinen mesures finals. La CPDARS, prèvia comunicació a Junta, ha de tenir capacitat d'aplicar-les de forma immediata a l'inici del procediment d'investigació.

L'aplicació de mesures cautelars exigeix el compliment d'algun d'aquests requisits:

- > La persona denunciant presenta indicis fonamentats sobre l'existència d'assetjament o sobre una situació que atenta contra la seva dignitat, integritat o benestar personal.

- > S'aprecia risc d'agreujament de la situació, d'increment del sofriment de la persona denunciante i/o de represàlies que exigeix l'adopció immediata de mesures concretes.

Malgrat la dificultat de concretar mesures cautelars, que hauran de definir-se davant cada cas particular i en funció de les especificitats d'aquest, a continuació s'enumeren – a tall d'exemple – algunes mesures, amb l'objectiu d'orientar a l'equip responsable de la seva aplicació:

- Permís laboral remunerat durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resoluciva.
- Modificació horària sense menyscapte de les condicions laborals.
- Teletreball per part de la persona denunciada, sempre amb acord d'aquesta.
- Teletreball per part de la persona denunciante, sempre amb acord d'aquesta.
- Recomanació expressa de no comunicació de la persona denunciada amb la denunciante mentre duri el procés de recerca.
- Prohibició, a la part denunciada, de participar en comissions o assistir a reunions, actes o altres esdeveniments de l'organització en els quals estigui present la persona denunciante fins a la resolució del cas.

L'aplicació de les mesures cautelars ha de restringir-se a la durada del procediment d'investigació.

Mesures de recuperació i reparació

Quan una persona veu vulnerats els seus drets fonamentals té dret la recuperació psíquica, física i social, i a una reparació, també simbòlica, del dany; per tant, aquestes mesures s'adreçaran a compensar l'impacte negatiu que l'assetjament ha tingut sobre la integritat i la dignitat de la persona, a més de l'efecte sobre la seva salut psicofísica.

A continuació s'enumeren – a tall d'exemple – algunes mesures de recuperació i reparació, amb l'objectiu d'orientar a l'equip responsable de la seva aplicació:

- > Reconeixement per part de l'organització que no s'han dut a terme les mesures adequades per a prevenir la situació d'assetjament.
- > Oferiment d'assistència psicològica a la persona victimitzada (preferentment per un/a professional o servei de la seva elecció) fruïble en horari laboral.
- > Entrevistes i enquestes periòdiques amb la persona victimitzada i en l'entorn de treball en què s'ha donat la situació d'assetjament, per tal de fer efectiva la garantia de no repetició.

Mesures disciplinàries

L'objectiu d'aquestes mesures és sancionar una conducta considerada incorrecta, és a dir, l'organització exerceix la seva potestat disciplinària resolent, en cas de comissió d'alguna falta tipificada que el personal al seu servei pugui cometre en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, la imposició de la sanció corresponent.

D'aquesta manera, la funció la CPDARS ha de consistir a valorar la situació d'assetjament, el paper de les persones involucrades, el context en què s'ha donat i els possibles factors agreujants per tal d'emetre un informe de conclusions que l'òrgan sancionador competent pugui prendre en consideració a l'hora d'aplicar, si s'escau, les mesures pertinents.

Per tal de tipificar la falta, a banda de determinar si hi ha hagut assetjament i de quin tipus, la comissió haurà de valorar si concorren circumstàncies agreujants, com ara:

- Superposició de diverses tipologies d'assetjament.
- El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.
- El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal (existència d'assetjament ambiental i de grup hostil col·laborador).
- Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.

- Grau de culpabilitat i la intencionalitat de l'infractor o infractora.
- Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada.
- Assetjament d'intercanvi o quid pro quo: és a dir, la persona assetjadora es troba en una situació de superioritat jeràrquica o moral que li permet utilitzar el xantatge com a forma d'aconseguir la seva finalitat (sovint favors sexuals, però no únicament), en poder restringir o condicionar les possibilitats d'accés a la feina o a la formació, de participació, de promoció, etc., de la persona afectada.
- Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la víctima (assetjament vertical descendent).
- El fet que la persona denunciant es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral o recent incorporació.
- El fet que l'assetjament es produeix durant el procés de selecció de personal.
- Reiteració en la conducta assetjadora (s'ha comès assetjament o conductes precursoras en d'altres ocasions o amb d'altres persones; s'ha persistit en la conducta quan ja hi ha hagut un avís previ perquè aquesta finalitzi, etc.).

- Amenaça de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimonis de la situació d'assetjament o a la comissió d'abordatge.
- Assetjament dirigit a una persona funcionalment diversa o en situació de trastorn psicològic demostrable.
- L'ocultació, aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, d'informació que dificulti la defensa de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a particip.
- Pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Intent de manipulació de la comissió.
- Negació davant de proves evidents.

En l'anàlisi de cada cas concret, la comissió haurà de determinar si es donen d'altres circumstàncies agreujants, no recollides en aquest llistat, el qual es presenta a mode de guia però que, de cap manera, ha d'entendre's com a limitant ni exhaustiu.

D'altra banda, el conveni col·lectiu d'aplicació, estableix les sancions a aplicar.

12

12. Resolució i seguiment

Una vegada finalitzat l'informe de conclusions, es comunicarà per escrit el resultat de l'informe a les parts afectades, amb síntesi dels fets i resolució, garantint la confidencialitat de totes les persones que participin en el procediment.

Si es proposa l'obertura d'expedient sancionador/disciplinari, es donarà trasllat de les actuacions perquè passin a incorporar-se a dit expedient.

La CPDARS vetllarà pel seguiment de les mesures correctores, de recuperació i reparació, i es reunirà, amb la periodicitat que consideri convenient, per donar compte de l'estat d'aplicació de les mateixes i resultats

Annexos

Què implica l'adhesió al protocol de PROA?

El protocol serveix per dotar a les entitats que formen part de PROA d' un marc que us indiqui quines mesures, procediments i mecanismes heu de seguir o posar en marxa per tal de poder fer aquesta prevenció, abordatge i reparació de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques.

L'adhesió al Protocol de PROA implica que cada entitat prengui el document com a model, l'adapti a la seva realitat i adopti mesures pròpies de prevenció, detecció, protecció, reparació i sancionadores. Encara que cada entitat és responsable d'aquestes accions, PROA posarà a l'abast de les entitats sòcies accions de prevenció, detecció, etc.

Per altra banda, el present protocol genera un mecanisme col·lectiu d'abordatge en cas de denúncia.

Com ens hi podem adherir?

Per aprovar l'adhesió, entenem que abans heu compartit el document amb les persones que integren la vostra entitat, heu donat espai a parlar del que suposa la seva aplicació i heu aprovat l'adhesió. Per formalitzar l'adhesió us demanem que ens feu arribar el document d'adhesió en el qual queda constància que us comprometeu a:

- Fomentar mesures preventives per tal d'evitar qualsevol situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.
- Treballar per facilitar la identificació de pràctiques precursoras o constitutives de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.
- Anomenar una persona de referència per a que formi part de la comissió del protocol de PROA.
- Garantir una resolució que situï en el centre la reparació de la persona o persones que han patit assetjament i que abordi una revisió de dinàmiques des d'una perspectiva feminista per evitar situacions similars.

Carta d'adhesió al protocol de PROA per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques

En/na

Com a representant de

Manifesta que l'entitat s'adhereix al Protocol de PROA per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques i es compromet a:

Fomentar mesures preventives per tal d'evitar qualsevol situació de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.

Treballar per facilitar la identificació de pràctiques precursors o constitutives de violència masclista o LGTBIAQ+-fòbica.

Anomenar una persona de referència per a que formi part de la comissió del protocol de PROA.

Garantir una resolució que situï en el centre la reparació de la persona o persones que han patit assetjament i que abordi una revisió de dinàmiques des d'una perspectiva feminista per evitar situacions similars.

Data i signatura

Mesures al rodatge⁹

- A l'inici del rodatge es convoca una reunió de tot l'equip per informar de les pautes de conducta i bon tracte: són inadmissibles actituds violentes o discriminatòries cap a altres persones de l'equip, com també comentaris masclistes, sexistes o LGTBIAQ+-fòbics, etc.
- Tothom que participa en el rodatge ha de signar un compromís de confidencialitat sobre el contingut del projecte.
- Recomanem penjar el cartell del Servei d'Atenció i Prevenció dels Abusos en el Sector Audiovisual de l'Acadèmia del Cinema Català als banys del set de rodatge, així com alguns de manera visible per a tothom com a element dissuasiu.
- Els actors i actrius figurants i el personal de suport han de tenir un espai idoni per fer canvis de vestuari, maquillatge, caracterització, etc.
- Els i les caps de vestuari han d'incloure indumentària específica en cas de nus, escenes de sexe, etc. Si es compta amb un departament de coordinació d'intimitat, aquest ha de ser l'encarregat de pactar la coordinació d'aquests elements.

- Les persones que posen els micròfons han d'explicar on i com els posaran i si tocaran parts íntimes, per a la qual cosa és necessari el consentiment explícit.
- En cas de pernoctació, s'ha de generar un espai segur, de manera que cal consultar a les persones treballadores amb qui se senten còmodes per compartir habitacions en els casos que no puguin ser individuals.
- En escenes que comportin una alta vulnerabilitat emocional, s'ha de procurar un temps previ de preparació de l'escena tant en l'àmbit tècnic com emocional de l'equip i un temps de descompressió emocional posterior a la gravació de l'escena, si es requereix. Aquestes necessitats les ha de determinar el departament de coordinació d'intimitat i d'acord amb el o la coach en cas que intervinguin infants o adolescents a l'escena.

Normativa de referència

> Normativa comunitària

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.

Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball.

> Normativa estatal

Constitució espanyola. Articles 14, 15, 18 i 35.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors [i de les treballadores]. Article 4.2e.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones. Art. 7, 8, 45.1, 46.2 i 48.

Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. Article 24.3.

Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, garantia integral de la llibertat sexual.

Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

> Normativa catalana

Estatut d'Autonomia de Catalunya. Articles 15.2 i 40.7 i 8.

Llei 5/2008, de Catalunya, de 25 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

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

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Articles 4.a, 20.2, 21.a i 21.b.

Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació. Articles 4, 22, 46 i disposició addicional sisena.

Membres de la Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment (CPDARS) i forma de contacte

Contacte de la CPDARS

stopassetjament@proafed.com

1. Nom i cognoms: Carlota Guerrero
Lloc/posició: Gerent
Contacte: cguerrero@proafed.com
Entitat: PROA
2. Nom i cognoms: Cecilia Cardiello
Lloc/posició: Coordinació
Contacte: ccardiello@proafed.com
Entitat: PROA
3. Nom i cognoms: Carla Sospedra
Lloc/posició: Representació Proficció
Contacte: stopassetjamentproficcio@gmail.com
Entitat: PROFICCIÓ
4. Nom i cognoms: Georgina Altarriba
Lloc/posició: Representació ProDocs
Contacte: stopassetjamentprodocs@gmail.com
Entitat: PRODOCS
5. Nom i cognoms: Eugenia Ginè
Lloc/posició: Representació ProTV
Contacte: stopassetjamentprotv@gmail.com
Entitat: PROTV

6. Nom i cognoms: Carlota Pou
Lloc/posició: Representació ProAnimats
Contacte: stopassetjamentproanimats@gmail.com
Entitat: PROANIMATS
7. Nom i cognoms: Nakarey Fernández
Lloc/posició: Representació Avant
Contacte: stopassetjament@proafed.com
Entitat: AVANT
8. Nom i cognoms: Montse Rodríguez
Lloc/posició: Representació APAIB
Contacte: stopassetjament@proafed.com
Entitat: APAIB

Data de la darrera actualització dels i de les membres de la CPDRS:

Barcelona 20 de novembre del 2025

Sol·licitud de comunicació per una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere

Sol·licitant

Nom i cognoms:

DNI o NIE:

Lloc de treball:

Departament o àrea:

Forma de contacte:

En qualitat de:

Persona afectada

Persona coneixedora

Exposició dels fets

Sol·licitud

Signatura, lloc i data

Sol·licitud i consentiment informat per a l'inici d'una investigació interna per motiu d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere

En/Na, amb DNI/NIE núm.
, domicili a, sol·licito l'inici d'una d'investigació, tal com es recull al Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge, reparació i seguiment de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

Així mateix, autoritzo a la Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment (CPDARS) a dur a terme les actuacions necessàries per tal d'investigar la situació exposada i a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi en puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

Així mateix, manifesto que:

- a. He estat informat/ada, que a l'informe tècnic que resulti de d'aquesta investigació hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- b. Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.
- c. He estat informat/ada de les persones integrants de la Comissió de prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment (CPDARS) i del dret a impugnar-ne la seva composició en cas que algun/a dels seus i de les seves membres incorri en algun dels supòsits d'incompatibilitat recollits al Protocol per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms:

DNI o NIE:

Lloc de treball:

Departament o àrea:

Forma de contacte:

Signatura, lloc i data

Compromís de confidencialitat dels i de les integrants de la CPDARS¹⁰

En/Na major d'edat, amb DNI /NIE núm, domicili a , en la meua condició de membre de la Comissió de prevenció, detecció, atenció, reparació i seguiment (CPDARS), segons acta de constitució de l'XX de data XX de/d'XX de XXXX

DECLARO:

Que d'acord amb Protocol intern per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tinc coneixement que la informació aportada i generada per les actuacions dutes a terme en el marc de la CPDARS té caràcter estrictament confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

Que em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a membre de la Comissió de prevenció, detecció, atenció, reparació i seguiment (CPDARS), de manera indefinida i encara que cessi la meua vinculació a la CPDARS.

I per a què consti, signo el present compromís de confidencialitat

..... de de

Signat: Nom de la persona

¹⁰ Model extret del document marc de Protocol de prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona.

Compromís de confidencialitat dels i de les testimonis en un procés d'investigació interna per assetjament

En/Na major d'edat, amb DNI/NIE núm., domicili a en la meua condició de testimoni en una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

DECLARO:

Que d'acord amb el Protocol intern per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tinc coneixement que la informació aportada i generada per les actuacions dutes a terme en el marc de la investigació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere de XXXXXXXX té caràcter estrictament confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment com a testimonis tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació relativa al procediment per al qual se les ha citades i ni tampoc relativa a les persones implicades.

Que em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a testimoni, de manera indefinida i encara que cessi la meua vinculació amb la meua entitat.

I per a què consti, signo el present compromís de confidencialitat de de.....

Signat: Nom de la persona

Declaració responsable dels i de les membres de la CPDARS de no incórrer en cap supòsit d'incompatibilitat

En/Na, amb DNI/NIE núm., domicili a.....
.....
.....

DECLARO, RESPONSABLEMENT:

No incórrer en cap de les causes d'incompatibilitat recollides al punt 7.3 del Protocol de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere.

- > Les persones que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament.
- > Les que tinguin relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
- > Les persones que tinguin una relació.

Annex 8: Informe de conclusions

Recepció i tipologia de denúncia

- > Data de recepció de la denúncia:
- > Canal de recepció de la denúncia:
- > Denúncia per:
 - Assetjament sexual
 - Assetjament per raó de sexe
 - Assetjament per raó d'orientació sexual
 - Assetjament per raó d'identitat de gènere
 - Assetjament per raó d'expressió de gènere

Persones involucrades

- > Dades identificatives de la persona o persones que denunciien:

 - > Dades identificatives de la persona o persones denunciades:
-

Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment (CPDARS)/Servei professional que participa de la investigació

- > Data de constitució de la CPDARS (adjuntar acta de constitució):

- > Nom, sexe/gènere, lloc de treball i càrrec de les persones que integren la CPDARS:

- > Abstencions i recusacions per a formar part de CPDARS i motius:

- > Nom del servei extern i nom i perfil professional de les persones que duen a terme la investigació o consultades, si escau:

Exposició sintètica dels fets denunciats

Exposició sintètica dels fets segons declaració de la persona o persones denunciades

Testimonis

- > Dades identificatives dels i de les testimonis de la part denunciant:

- > Exposició sintètica del testimoniatge de la part denunciant:

- > Dades identificatives dels i de les testimonis de la part denunciada:

- > Exposició sintètica del testimoniatge de la part denunciada:

Altres proves o elements indiciaris aportats

Quan es tracti d'informes de caràcter mèdic o psicològic o d'informació d'especial protecció, se citaran les proves sense revelar-ne el contingut.

Actuacions dutes a terme per part de la Comissió d'investigació

- > Nom, data i assistents, indicant sexe/gènere, a les reunions de la CPDARS:

- > Entrevistes realitzades (persones citades, nombre d'entrevistes realitzades i nom de les persones entrevistades, sexe/gènere de les persones entrevistades, acompanyants de les persones entrevistades – si n'hi ha –, membres de la CPDARS que realitzen l'entrevista, persones que es neguen a declarar):

- > Altres accions de recopilació d'informació dutes a terme.

- > Coordinacions realitzades amb altres serveis (servei de prevenció de riscos/vigilància de la salut; SIAD/SAI comarcal; servei d'assessorament extern, etc.):

- > Mesures cautelars adoptades durant el procés d'abordatge:

Valoració de la Comissió d'investigació

La Comissió valora:

- La no existència d'assetjament
- La no existència d'assetjament però sí d'altres situacions discriminadores (detallar):
- La impossibilitat de demostrar si s'ha donat o no una situació d'assetjament

- L'existència d'una situació d'assetjament:
 - Sexual
 - Per raó de sexe
 - Per raó d'orientació sexual
 - Per raó d'identitat de gènere
 - Per raó d'expressió de gènere

Elements que duen a realitzar aquesta valoració:

En cas de detectar-se una situació d'assetjament cal indicar la concurrència d'agreujants, en cas que n'hi hagi:

Proposta de mesures

- > Mesures preventives, correctores i organitzatives:
- > Mesures de recuperació i reparació:
- > Proposta d'obertura d'expedient disciplinari:
 - Sí
 - No

Òrgan al qual s'eleva l'informe

Data i lloc de tancament de l'informe:

Signatura membres de la Comissió d'investigació:

La informació que es recull en el present informe és de caràcter confidencial, l'òrgan receptor del mateix el gestionarà amb el sigil degut i la informació recollida serà utilitzada únicament a efectes d'aplicació de les mesures pertinents.

En cas que alguna de les persones afectades pel present expedient de denúncia d'assetjament requereixin accedir al contingut de l'informe, es tindrà en compte allò que estableix la Llei 39/2015 de procediment administratiu comú; així com la Llei 3/2018 de protecció de dades personals i garantia de drets digitals, tenint en compte que l'article 24.3 d'aquesta Llei estableix que, en casos de denúncies internes, "s'han d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les dades corresponents a les persones afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona que hagi posat els fets en coneixement de l'entitat, en cas que s'hagi identificat"; i la Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual, que el seu article 50, sobre protecció de dades i limitacions a la publicitat, indica que "en les actuacions i procediments relacionats amb la violència sexual es protegirà la intimitat de les víctimes, i especialment les seves dades personals".

D'altra banda, el present informe té caràcter vinculant, a nivell de procediment intern i d'aplicació de mesures preventives, correctores, organitzatives, de recuperació i de reparació.

FEDERACIÓ
PROA
DE PRODUCTORES AUDIOVISUALS