

Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual



**Diputació
Barcelona**

Institut del Teatre

**Protocol per a la prevenció,
detecció, identificació
i actuació de l'assetjament
sexual, per raó de sexe
i per identitat de gènere
i orientació sexual**

Autoria

Institut del Teatre

Fotografia de la coberta

tovovan/shutterstock.com

Juny de 2024

© Diputació de Barcelona

Edició i coordinació: Subdirecció d'Imatge Corporativa i Promoció Institucional
de la Diputació de Barcelona

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

Índex

Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina, a l'Institut del Teatre	4
1. Objecte	4
2. Àmbit d'aplicació	5
3. Política preventiva	5
4. Definició i tipologies d'assetjament	8
4.1 Assetjament sexual	8
4.2 Assetjament per raó de sexe	8
4.3 Assetjament per identitat de gènere i orientació sexual	9
4.4 Tipologies d'assetjament	10
5. Procediment	11
5.1 Garanties i principis del procediment	11
5.2 Definició i competències dels agents que intervenen	13
5.3 Fases del procediment	17
6. Altres vies d'actuació	22
7. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol i revisió	23
7.1 Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol	23
7.2 Revisió del protocol	23
8. Indicadors	23
9. Marc normatiu i legislació	24
9.1 Normativa comunitària	24
9.2 Normativa estatal	24
9.3 Normativa autonòmica	25
9.4 Normativa de gènere	25
9.5 Altres	26
10. Annexes	26

1. Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina

1. Objecte

L'objecte general d'aquest protocol és definir el marc de prevenció, de detecció, d'identificació i d'actuació davant de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat de gènere i orientació sexual, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conducta en l'àmbit de l'Institut del Teatre.

Els objectius específics d'aquest protocol, són:

- Vetllar per un entorn laboral en què les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Establir els mecanismes de prevenció, de protecció i resposta necessaris per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.
- Disposar d'un circuit d'accés, comunicació i resolució àgil.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- Garantir a totes les empleades i els empleats el coneixement del present protocol i posar-lo al seu abast.
- Definir els òrgans responsables i les competències de les persones que intervenen en l'aplicació del protocol.

2. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn de les relacions laborals de l'Institut del Teatre, així com a tot el personal que es trobi en situació de servei actiu en aquest organisme, amb independència del tipus de relació jurídica i de la seva durada.

Les empreses externes contractades per l'Institut del Teatre o d'altres administracions públiques que desenvolupin simultàniament activitats en un centre de treball de l'Institut del Teatre seran informades de l'existència d'aquest protocol. També seran informats els col·laboradors docents i les persones contractades com a suport extern.

Quan es produeixi un cas d'assetjament que afecti empleades i empleats públics de l'Institut del Teatre, i personal d'altra administració pública o d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca sobre cada cas amb la finalitat d'arribar a un acord sobre la forma de tractar-lo.

Aquest protocol no és d'aplicació a possibles casos d'assetjament que afecti l'alumnat de l'Institut del Teatre. En tal cas s'aplicarà el protocol específic existent per a l'alumnat que disposa de les seves comissions específiques.

3. Política preventiva

En l'àmbit de la prevenció s'ha de posar èmfasi en les actuacions proactives, promovent actuacions dirigides a evitar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual. Per assolir-ho és necessari definir i posar en marxa actuacions preventives a diferents nivells:

1. Elaboració d'estratègies de sensibilització, informació i formació en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual. Més enllà de l'acció general de prevenció i millora de les condicions psicosocials del lloc de treball, és necessari desenvolupar estratègies preventives específiques adreçades a evitar o reduir la possibilitat de conductes d'assetjament, mitjançant actuacions com ara:

- Facilitar la formació i la informació adient en prevenció, detecció i identificació de comportaments d'assetjament adreçada als comandaments que, entre altres objectius, pretengui l'assoliment d'un estil de lideratge i de gestió adequat.
- Formar i informar a tot el personal de la corporació en prevenció, detecció i identificació de comportaments d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual.

- Elaborar documentació divulgativa diversa en relació amb la identificació dels possibles riscos i les mesures preventives adients i garantir que aquesta arribi a totes les empleades i a tots els empleats.
- Fer referència a l'existència del present protocol en el manual d'acollida de l'Institut del Teatre, així com garantir-ne la difusió (intranet de l'IT, fulletons, etc.).
- Fer campanyes de sensibilització de tolerància zero envers l'assetjament.

Altrament, l'Institut del Teatre planificarà, d'acord amb les seves necessitats, formacions específiques per al seu personal. Per exemple, per a les persones de referència i membres de la Comissió Tècnica d'Investigació.

Les accions formatives que lideri directament l'Institut del Teatre seran negociades amb la representació de les persones treballadores en aquesta matèria (delegades i delegats de prevenció).

2. Establir mecanismes per a la identificació i resolució precoç de situacions que poden afavorir l'aparició de conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual, a través de:

- Les avaluacions i els estudis de riscos psicosocials que siguin sensibles al gènere per a tota l'organització; les mesures de millora que es derivin de les mateixes i el seguiment.
- Les intervencions específiques per a la resolució de conflictes interpersonals.
- La facilitació, als comandaments, d'instruments d'identificació precoç de conflictes, i en el seu cas, per a la solució d'aquests.

3. Estudis per conèixer la incidència i les característiques de les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual i poder valorar-ne l'impacte en la salut de les empleades i dels empleats de la corporació. Així com, valorar si les conductes d'assetjament incideixen, entre altres, en aquestes accions:

- La incapacitat temporal
- L'absentisme
- L'incompliment de l'horari
- L'accidentalitat
- La productivitat

- Les sol·licituds de canvi de lloc de treball
- La demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determinat.

Les dades dels estudis s'han de mostrar desagregades per sexe.

4. Promoció de polítiques d'igualtat de gènere i de diversitat sexual, i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i orientació sexual.

5. Promoció d'estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre els empleats i les empleades.

6. Aprovació i difusió d'aquest protocol per fer front a les denúncies de manera efectiva.

El punt Segon, lletra s, de l'Acord d'encomanda de gestió entre la Diputació de Barcelona i l'Organisme Autònom Institut del Teatre en matèria de prevenció de riscos laborals estableix: "L'Institut del Teatre es compromet a aplicar els protocols que siguin aprovats pel Servei de Prevenció [propi de la Diputació de Barcelona] en matèria de riscos laborals amb caràcter obligatori".

Atesa aquesta obligació, l'Institut del Teatre ha adaptat el Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina, de la Diputació de Barcelona, a la seva pròpia estructura organitzativa, sense canvis en les garanties d'aquest protocol.

L'aprovació del protocol correspon a la Junta de Govern de l'Institut del Teatre a proposta de la Gerència i la Direcció General de l'Institut del Teatre.

D'altra banda, la campanya de difusió adaptada a la idiosincràsia de l'Institut del Teatre correspon a la Gerència i a la Direcció General de l'Institut del Teatre.

L'elaboració i difusió de campanyes informatives o les accions formatives que lideri directament l'Institut del Teatre seran negociades amb la representació de les persones treballadores en aquesta matèria (delegades i delegats de prevenció).

7. Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.

Aquesta mesura preventiva correspon al Comitè de Seguretat i Salut de l'Institut del Teatre d'acord amb el que disposa el punt 7.1 d'aquest protocol.

4. Definició i tipologies d'assetjament

4.1 Assetjament sexual

Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Cal tenir en compte que, perquè existeixi aquest tipus d'assetjament no es requereix reiteració de la conducta. En qualsevol cas, la víctima haurà d'haver manifestat el seu rebuig respecte de la conducta realitzada al denunciant. Aquest rebuig no té per què ser exprés i directe, essent suficient que s'infereixi dels fets que les actuacions sexuals no són desitjades per la persona denunciant.

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal: fer comentaris sexuals obscens, bromes sexuals ofensives, preguntar o explicar fantasies sexuals, fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física d'una persona, pressionar per aconseguir una cita o favor sexual, peticions explícites de favors sexuals, difondre rumors sobre la sexualitat d'una persona i d'altres.

No verbal: gestos obscens, enviar cartes o correus electrònics de caràcter sexual ofensiu, utilització de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o d'imatges de contingut sexualment explícit, mirades lascives al cos, entre d'altres.

Físic: pessigar, tocar parts sexuals, fer massatges no desitjats, arraconar a soles a una persona, forçar a algú a escollir entre sotmetre's als requisits sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual), entre d'altres.

Ciberassetjament: assetjament, persecució i control exercit per una persona sobre una altra mitjançant les noves tecnologies. Inclou altres formes de violència sexual fent ús de les noves tecnologies: sexpredding, sextorsió, etc.

En alguns casos l'assetjament sexual es pot produir de forma no intencional. La inexistència d'intencionalitat de la persona que inicia la conducta ofensiva no l'exonera de responsabilitat.

4.2 Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament no desitjat realitzat en funció del sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la for-

mació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant i ofensiu.

En aquest tipus d'assetjament sí es requereix reiteració de la conducta ofensiva.

Així mateix, en relació amb les dones, constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs o la maternitat, i els relacionats amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Sens perjudici que a vegades aquestes conductes, també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe: ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del sexe; ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó del sexe; tenir actituds condescendents o paternalistes; i d'altres.

En alguns casos l'assetjament per raó de sexe es pot produir de forma no intencional. La inexistència d'intencionalitat de la persona que realitza la conducta ofensiva no l'exonera de responsabilitat.

4.3 Assetjament per identitat de gènere i orientació sexual

L'assetjament per identitat de gènere sexual inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

L'assetjament per raó de l'orientació sexual el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona (lesbianes, gais, bisexuals) que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física i psíquica, i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Si el comportament es valora de manera aïllada, pot no tenir rellevància, però n'adquireix quan aquest es reproduïx de manera sistemàtica i acaba suposant una acumulació de conductes ofensives.

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual: dir insults basats en la identitat de gènere o l'orientació sexual de la persona; fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona; ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual; utilitzar humor ofensiu; ignorar aportacions,

comentaris o accions d'una persona per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual; tenir conductes discriminatòries per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual, i d'altres.

En alguns casos l'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual es pot produir de forma no intencional. La inexistència d'intencionalitat de la persona que inicia la conducta ofensiva no l'exonera de responsabilitat.

4.4 Tipologies d'assetjament

4.4.1 En funció de la direcció de les interaccions

En funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador o l'assetjadora i la persona que els pateix i dels nivells organitzatius afectats es poden donar els següents tipus:

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una empleada o un empleat o grup d'empleats i/o d'empleades sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per un empleat o una empleada o per un grup d'empleades i/o d'empleats sobre un dels companys o companyes.

4.4.2 Tipologies que es poden donar específicament en els supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe

- **Assetjament d'intercanvi o xantatge sexual (*quid pro quo*):** es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requisits sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball; la negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.
- **Assetjament ambiental:** és la conducta que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment, requereixen insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament.

4.4.3 Tipologies que es poden donar en els supòsits d'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual

- **Discriminació directa:** situació en la qual es trobi una persona que és, ha sigut o que pugui ser tractada per la identitat de gènere i l'orientació sexual d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.
- **Discriminació indirecta:** situació en la qual una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica presumiblement neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals (LGBTI) un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
- **Discriminació per associació:** situació en què una persona és objecte de discriminació per identitat de gènere o orientació sexual a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI.

5. Procediment

5.1 Garanties i principis del procediment

Respecte i protecció

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

Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones afectades poden ser assistides per un delegat o una delegada de prevenció així com per una persona de la seva confiança.

Confidencialitat

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

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. En aquest sentit, s'exigirà la signa-

tura d'un compromís de confidencialitat a qualsevol persona que intervingui en el procediment.

Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

La informació objecte de tractament i les persones que hi accedeixin restaran subjectes al règim previst per l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Dret a la informació

Les persones que tinguin la condició d'interessades en el procediment tramitat tenen dret d'accés a l'expedient en els termes establerts a la normativa reguladora del procediment administratiu.

Diligència i celeritat

La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en un temps màxim de dos mesos.

Tracte just

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

Protecció davant de possibles represàlies

Totes les persones implicades han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació, tant activament com passiva, en el procés d'aquest protocol.

Col·laboració

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

Formació de les persones que intervenen en el procediment

La persona de referència, així com els i les membres que integraran la Comissió Tècnica d'Investigació han de ser persones prou formades en la matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina per l'exercici de les seves funcions.

5.2 Definició i competències dels agents que intervenen

a) Persones de referència

Les funcions corresponents a la persona de referència les realitzaran persones prou formades en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina i una delegada o delegat de prevenció.

Hi haurà persones de referència a la seu de Barcelona i, si resulta possible, al Centre del Vallès amb l'objectiu de facilitar, si escau, la comunicació de possibles casos d'assetjament per part de les treballadores i treballadors.

La Gerència de l'Institut del Teatre designarà a les persones de referència a proposta del tècnic/a en prevenció de riscos laborals i dels delegats o delegades de prevenció. Aquests darrers faran la proposta de manera conjunta. Així mateix, a proposta del tècnic/a en prevenció de riscos laborals i de les delegades o delegats de prevenció, la Gerència de l'Institut del Teatre, nomenarà les persones que actuaran com a suplents de les persones de referència que exerceixin les funcions com a titulars. Les persones de referència suplents únicament exerciran les funcions durant els períodes en què el o la titular no estigui prestant serveis.

Les persones de referència, així com les persones suplents, seran nomenades per a un període de dos anys, coincidint amb el nomenament dels membres que formaran part de la Comissió Tècnica d'Investigació.

En el supòsit que alguna de les persones de referència deixés de tenir la condició de delegat de prevenció, perdrà, automàticament, la condició de persona de referència. Per aquest supòsit, la persona de referència nomenada com a suplent, passarà a tenir la condició de titular, fins a la finalització del període de dos anys.

Les persones de referència no podran formar part de la Comissió Tècnica d'Investigació mentre duri el seu nomenament com a tals.

Totes les persones de referència, tant els titulars com els suplents, hauran de ser persones prou formades en la matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina, per l'exercici de les seves funcions.

No seran d'aplicació a les persones de referència les causes de recusació o abstenció previstes a la legislació vigent.

El nom de les persones de referència es publicarà a la intranet de l'Institut del Teatre, en el mateix lloc on es trobi publicat aquest Protocol.

Són funcions de les persones de referència, les següents:

- Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del protocol i les opcions i accions que pot emprendre a l'inici i durant tot el procés.
- Proposar a la Gerència de l'Institut del Teatre, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Emplenar i registrar, a petició de la persona afectada, els formularis de denúncia i activació dels protocols d'assetjament sexual.

b) Servei de Gestió i Administració

Són funcions del Servei de Gestió i Administració, les següents:

- Iniciar d'ofici el procediment del protocol, quan sigui coneixedora d'un supòsit d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.
- Emplenar i registrar, a petició de la persona afectada, els formularis de denúncia i activació dels protocols d'assetjament sexual, tal com estableix el punt 5.3.2.a.
- Proposar a la Gerència, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Conservació i custòdia de les dades.

c) Cap de la Secció de Desenvolupament i Processos

Són funcions de la cap de la Secció de Desenvolupament i Processos les següents:

- Coordinar les gestions tècniques i mèdiques externes.

d) Gerència de l'Institut del Teatre

Són funcions de la Gerència, les següents:

- Aplicar les mesures cautelars proposades per la persona de referència o pel Servei de Gestió i Administració.
- Aplicar les mesures preventives i correctores proposades per la Comissió Tècnica d'Investigació.
- Iniciar, si escau, les actuacions per determinar l'existència de possibles responsabilitats disciplinàries derivades dels fets denunciats.
- Posar els fets en coneixement del Ministeri Fiscal quan de la instrucció del possible expedient disciplinari iniciat resultin indicis fonamentats de criminalitat; en aquests supòsits, la Gerència haurà de disposar la suspensió del procediment disciplinari endegat fins que existeixi resolució en via judicial.

e) Càrrecs i comandaments

Els càrrecs i el personal que ocupi llocs de comandament tenen l'obligació de:

- Vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.
- Posar en coneixement de la persona de referència, de manera immediata qualsevol indicatiu que pogués comportar l'aplicació d'aquest protocol.
- Executar les mesures cautelars, i/o les mesures correctores que calgui aplicar.

f) Comitè de Seguretat i Salut (CSS)

Són funcions del CSS, les següents:

- Rebre informació del nombre d'expedients que s'hagin tramitat, del resultat d'aquells que hagin estat portats a tràmit, les mesures adoptades i les persones que han format part com a membres de la Comissió Tècnica d'Investigació en aplicació d'aquest protocol.
- Rebre informació sobre el seguiment de l'execució i del compliment de les mesures correctores disposades en aplicació d'aquest protocol, tot respectant les garanties previstes en el mateix.
- Fer seguiment, control i avaluació del procediment implantat.

g) Delegades i delegats de Prevenció

- Tenen l'obligació de comunicar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual de les quals tinguin coneixement, d'acord amb el que preveu l'article 29 LPRL.
- Poden acompanyar i donar suport a les persones afectades en el procediment, sempre que aquestes així ho sol·licitin.

h) Empleades i empleats de l'Institut del Teatre

Tenen el deure de:

- Comunicar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual que detectin.
- Col·laborar en els procediments aportant la informació de què es disposi relacionada amb els fets investigats requerits a sol·licitud de la Comissió Tècnica d'Investigació.

i) Comissió Tècnica d'Investigació (CTI)

Integraran la CTI:

- Una tècnica o tècnic de prevenció de riscos laborals.
- Una tècnica o tècnic expert en temes d'igualtat de gènere.
- Una persona de Gerència, preferiblement una o un jurista, que a més farà les funcions de secretària o secretari.
- A proposta de la part social, un expert o una experta en temes d'igualtat de gènere.

En els casos en què concorrin causes d'abstenció o recusació recollides a la normativa o causes de força major entre els membres de la CTI i l'Institut del Teatre no disposi de personal propi amb capacitat per assumir la suplència d'aquests membres es podrà recórrer a personal aliè a l'Institut del Teatre.

La Gerència designarà als membres titulars i les persones que actuaran com a suplents.

Tots els membres, titulars i suplents, hauran de ser persones suficientment formades en la matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.

La CTI tindrà caràcter permanent. Els seus membres, titulars i suplents, seran designats nominalment, per un període de dos anys i podran ser renovats per aquest càrrec. Es donarà publicitat del nom de les persones que la componen a la intranet de l'Institut del Teatre.

En el moment que finalitzi el període de dos anys referit al paràgraf anterior, la CTI que acaba la seva vigència haurà de resoldre tots els casos que estiguin en procés de tramitació i dels quals tingui coneixement.

La CTI que es constitueixi com a substitució de l'anterior tindrà coneixement dels nous supòsits que tinguin lloc a partir de la data de la seva constitució.

Seràn d'aplicació als i les membres de la CTI les causes de recusació o abstenció previstes a la legislació vigent. Per al cas que concorregués alguna causa en algun dels membres de la CTI, es designarà, per a conèixer del cas concret, la persona suplent de la persona recusada o que s'hagi abstingut.

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

Són funcions de la CTI, les següents:

- Investigar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual de les quals tingui coneixement, en el marc de l'Institut del Teatre.
- Emetre informe vinculant en relació amb les situacions descrites a l'apartat anterior sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.
- Fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.
- Proposar a la Gerència, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

5.3 Fases del procediment

En aquest punt es defineixen les diferents fases d'assessorament, investigació, resolució i resposta que l'Institut del Teatre articularà davant una denúncia d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.

5.3.1 Fase d'assessorament previ

Abans de l'inici de les fases d'intervenció previstes al punt 5.3.2 d'aquest protocol l'empleat o empleada que tingui sospita que està patint assetjament o qualsevol altra persona que tingui coneixement d'un possible supòsit d'assetjament, pot adreçar-se a una de les persones de referència per rebre l'assessorament necessari.

La persona de referència haurà de complir els següents criteris en relació amb l'assessorament i acompanyament que farà a la persona afectada: realitzar una escolta activa i proactiva, donar la informació d'una manera clara i comprensible, informar dels serveis i recursos disponibles, acompanyament personalitzat a partir de la valoració de la demanda i les expectatives de la persona afectada, defugir de la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives, evitar actituds paternalistes, evitar judici de valor sobre les actuacions de la persona afectada, respectar l'autonomia en la presa de decisions de la persona afectada i donar suport a les seves decisions. També ha de tenir en compte la diversitat, la realitat cultural de la persona i les especificitats de l'assetjament.

Aquesta fase no té caràcter d'obligatori, sinó que tindrà lloc sempre que la persona afectada, o qualsevol altra persona que tingui coneixement d'un supòsit d'assetjament, requereixi l'assessorament d'una de les persones de referència.

5.3.2 Fases d'intervenció

a) Sol·licitud d'inici del protocol

El procediment s'iniciarà d'ofici o a instància de la part afectada. En aquest darrer supòsit, el procediment s'iniciarà a partir de la sol·licitud per escrit i registrada, segons l'annex 1, que s'adreçarà al tècnic/a de prevenció de riscos laborals de l'Institut del Teatre (TPRL). La sol·licitud ha d'anar acompanyada de la denúncia, segons el formulari 2, que s'adjuntarà en sobre tancat.

La sol·licitud haurà de presentar-se necessàriament segons el que preveu el paràgraf anterior (per escrit i la denúncia en sobre tancat), per tal de donar compliment del que disposa la normativa sobre procediment administratiu, així com, per garantir el principi de confidencialitat de les dades.

Per tal de facilitar l'inici del procediment i assegurar la confidencialitat de la persona afectada, però donar compliment a la normativa de procediment administratiu, la persona de referència o el Servei de Gestió i Administració, a petició de la persona afectada, emplenarà els diferents annexos que formen part d'aquest procediment (annex 1 i formulari 3) i farà el registre directament. Per a l'inici d'aquest procediment serà necessari que la persona afectada empleni el formulari 4, document de consentiment informat

de la persona afectada per a la investigació de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.

Quan l'inici ho sigui a instància de part, en el termini màxim d'1 dia laborable el/la TPRL donarà trasllat de la sol·licitud a la CTI perquè iniciï el procediment.

Quan ho sigui d'ofici, el Servei de Gestió i Administració donarà trasllat a la CTI perquè iniciï el procediment.

El protocol es podrà iniciar d'ofici quan el Servei de Gestió i Administració tingui coneixement de l'existència d'un possible supòsit d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual. Aquest coneixement es pot produir a través d'una de les persones de referència; d'un delegat o delegada de prevenció o un representant sindical; de qualsevol persona que tingui coneixement del cas o; per qualsevol altre canal.

Així mateix, quan el Servei de Gestió i Administració hagi rebut a una persona que manifesti ser objecte d'un assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual, però que hagi renunciat a l'inici del protocol, el Servei de Gestió i Administració iniciarà d'ofici el procediment si considera que existeixen indicis sobre una possible situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.

El procediment s'iniciarà d'ofici a partir de la sol·licitud per escrit i registrada, segons l'annex 1, adreçada al/la TPRL. La sol·licitud ha d'anar acompanyada d'un escrit (formulari 3), que, a més d'estar signat per qui el presenta, haurà de contenir, com a mínim, la descripció dels fets on es faci constar el lloc, dates, durada, reiteració, persona o persones afectades i àmbit afectat. S'acompanyarà del consentiment informat quan s'identifiqui la persona afectada (formulari 4). En cas contrari, es garantirà, si així ha estat sol·licitat per la persona afectada, el seu anonimat. D'aquest escrit es donarà trasllat a la Comissió Tècnica d'Investigació. En el cas que sigui el Servei de Gestió i Administració qui impulsa l'inici del protocol, serà aquest qui haurà de formalitzar l'escrit amb el contingut mínim referit, i donar-ne trasllat a la Comissió Tècnica d'Investigació.

El coneixement d'un possible supòsit fonamentat d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual, per qualsevol dels agents que intervenen, descrits al punt 5.2. d'aquest Protocol, comportarà l'obligació de posar-ho en coneixement del/la TPRL perquè pugui iniciar les actuacions a l'efecte que la Comissió Tècnica d'Investigació pugui determinar si existeix, o no, assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.

b) Comissió Tècnica d'Investigació (CTI)

La Comissió Tècnica d'Investigació, un cop rebut l'escrit de sol·licitud d'inici d'actuacions amb la documentació corresponent, iniciarà la tramitació de la investigació pertinent a

efecte de determinar si existeix o no assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.

En aquest sentit, i d'acord amb les funcions que té encomanades aquesta Comissió, detallades al punt 5.2 i) d'aquest Protocol, les actuacions de la CTI són les següents:

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

L'informe haurà de contenir les dades relatives a la identificació de les persones implicades en el procediment del qual ha conegut i la relació nominal de les persones que han format part de la CTI.

- Proposar les intervencions i les mesures necessàries a la Gerència.
- Notificar l'informe resultant a les parts interessades i a la Gerència.
- La persona que faci les funcions de secretària o secretari de la CTI haurà de custodiar l'expedient generat per les actuacions portades a terme per la Comissió.
- Així com qualsevol altra actuació que, a criteri de la CTI, resulti necessària.

5.3.3. Mesures cautelars i/o preventives

La Gerència adoptarà les mesures cautelars i/o preventives (a petició de la persona de referència, el Servei de Gestió i Administració o de la CTI), en funció del risc i/o dany de la persona assetjada.

Les mesures cautelars i/o preventives podran consistir, entre d'altres en l'adaptació del lloc de treball o de l'horari, el canvi de lloc de treball o la dispensa de l'assistència al treball. No podran afectar les condicions retributives de les persones afectades per aquestes.

Les mesures cautelars i/o preventives seran d'obligat compliment.

5.3.4 Actuacions derivades

Si l'informe de la CTI conclou l'existència d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual al marge de les mesures proposades en el mateix, s'iniciarà el corresponent expedient sancionador (disciplinari, civil o penal), per determinar l'eventual responsabilitat de la persona o persones denunciades.

Constitueix falta disciplinària de caràcter molt greu, qualsevol actuació que suposi, entre d'altres, discriminació per raó d'orientació sexual, sexe així com també l'assetjament per raó d'orientació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, article 95.2, lletra b), del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic (TREBEP). En els mateixos termes, l'article 54,2, lletra g), del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, tipifica com incompliment contractual susceptible d'extingir el contracte de treball mitjançant acomiadament disciplinari, l'assetjament per raó d'orientació sexual, l'assetjament sexual o per raó de sexe.

D'acord amb el disposat a l'article 96.1, lletres a) i b), del TREBEP, la comissió d'una falta molt greu pot donar lloc a la imposició de la sanció de separació del servei en el cas del personal funcionari i d'acomiadament disciplinari, en el cas del personal laboral.

D'altra banda, la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre del Codi Penal, estableix als articles 184 i 173.1 el següent:

“Artículo 184

1. El que sollicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses (...).

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior (...).”

“Artículo 173

1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima (...).”

En el cas que, de l'informe d'investigació resulti que les dades aportades per la persona o persones denunciants o els testimonis són falsos la Gerència podrà incoar les mesures de caràcter disciplinari corresponent.

Quan de l'estudi d'un cas es conclougui, d'acord amb el criteri mèdic del personal facultatiu de vigilància de la salut, que com a conseqüència de l'assetjament, s'han produït danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es consideraran un accident laboral als efectes del que estableix la normativa de Seguretat Social vigent i es derivarà l'empleat afectat o empleada afectada a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals, per tal de procedir al seu reconeixement.

5.3.5 Seguiment i control

El seguiment de l'aplicació de les mesures proposades correspondrà al/la TPRL.

El/la TPRL també farà un seguiment, individualitzat i periòdic, basat en el model integral de la salut de les persones afectades. Proposarà les mesures que estimi més convenients per garantir la salut de la persona afectada, entre les quals, es trobarà un seguiment per part del servei de prevenció aliè de vigilància de la salut. Així mateix, proposarà, si es valora necessari, la realització de l'avaluació de riscos psicosocials de l'àmbit afectat per la situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.

6. Altres vies d'actuació

La presumpta víctima de la situació d'assetjament pot acudir, també, a l'obertura d'un procés penal, en constituir un delictes recollit a l'article 184 i al 173.1 del Codi Penal.

Així mateix, la presumpta víctima pot denunciar, també, la situació davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

L'obertura de la via penal o administrativa no paraitzarà l'aplicació del protocol.

7. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol i revisió

7.1 Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

El Comitè de Seguretat i Salut avaluarà i farà seguiment de l'aplicació d'aquest protocol anualment, a la primera reunió ordinària de l'any prevista del CSSIT. Se celebrarà una reunió específica extraordinària en cas de sol·licitar-se per alguna de les parts.

7.2 Revisió del protocol

Aquest protocol es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament o per imperatiu legal o jurídic se'n derivi aquesta necessitat. En qualsevol cas, en el termini màxim de quatre anys es revisarà el protocol per valorar la necessitat, o no, de la seva modificació.

Els canvis produïts en la denominació de la direcció, oficina o unitat mencionades en el present protocol, no comportaran necessàriament l'adequació del protocol, ja que s'entendran referides, sempre, a aquelles unitats organitzatives que tinguin assignades les competències en matèria de recursos humans i de prevenció de riscos laborals, amb independència de la seva denominació.

8. Indicadors

La Memòria que, sobre la seva activitat, elabora anualment la TPRL, contindrà com a mínim, els següents indicadors sobre l'aplicació del protocol:

- Nombre d'accions d'informació, sensibilització i formació sobre el Protocol realitzades.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament corresponents a l'objecte d'aquest Protocol detectades, amb indicació dels casos que comportaren la constitució de la CTI.
- Nombre i tipologia de mesures acordades a conseqüència de l'aplicació del Protocol.

Aquests indicadors es contindran a la Memòria que, sobre la seva activitat, elabora anualment el/la tècnic/a de prevenció de riscos laborals. Així mateix, es comunicarà a la Comissió del Pla d'Igualtat el nombre d'expedients tancats on s'hagi conclòs l'existència d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual. Les dades estaran desagregades per sexe, i s'informaran en nombres absoluts i relatius.

9. Marc normatiu i legislació

9.1 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.
- Acord marc europeu sobre assetjament i violència en el treball, de 27 d'abril de 2007.
- Article 21.1 de la carta dels drets fonamentals de la Unió Europea (2000/C 364/01).

9.2. Normativa estatal

- Articles 1.1, 9.2, 10, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediments administratiu comú de les administracions públiques.
- Articles 173.1 i 184 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.
- Articles 2, 4, 14 i 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
- Article 4.2.c) i e) 54.2.c) i g) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Articles 28 i del 34 al 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

- Articles 156, 157 i 158 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Article 8.11, 8.12 i 8.13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el reglament de desenvolupament de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre de protecció de dades de caràcter personal.

9.3 Normativa autonòmica

- Articles 15.2, 25.3, i 40.8 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Articles 92 h), 115 b) i 116 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

9.4 Normativa de gènere

- La secció tercera del Capítol IV de la Llei 17/2015, de Catalunya, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Articles 7, 8, 45.1, 46.1, 48, 51 i disposicions addicionals onzena 1 i catorzena 2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva per a dones i homes.
- Els capítols 2 i 5, i, en especial, els articles 5.3 i 28 de la Llei 5/2008, de Catalunya, de 25 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014, de Catalunya, de 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.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

9.5. Altres

- NTP 507 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball L'assetjament sexual en el treball.
- NTP 891 i 892 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball Procediment de solució autònoma dels conflictes de violència laboral (I) i (II)
- El Criteri tècnic 69/2009, sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball.
- Protocol Marc de Catalunya 2009. Estàndards o criteris comuns d'atenció a persones en situació d'assetjament.

10. Annexes

Annex 1. Sol·licitud mitjançant la qual l'empleat o l'empleada demana que s'estudiï la documentació que annexa en sobre tancat.

Annex 2. Formulari de denúncia i activació del protocol per part de la persona afectada.

Annex 3. Formulari de sol·licitud d'intervenció sobre un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.

Annex 4. Document de consentiment informat de la persona afectada per a la investigació de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.

Annex 5. Diagrama de circuit d'actuació



Instància genèrica

Tota la informació sobre aquest tràmit a la Seu electrònica, <https://seu-e.cat/ca/web/institutdelteatre/tramits-i-gestions>
Descarrega allà la darrera versió d'aquest formulari. Emplena'l amb l'Adobe [Acrobat Reader](#) instal·lat a l'ordinador.

Dades de l'interessat/ada

Nom					
Cognoms					
Document	NIF	NIE	Passaport	Número de document	
Data de naixement			Nacionalitat		
Domicili			Número	Escala	Planta Porta
Població			Província	C. P.	
Telèfon mòbil			Correu electrònic		

Dades del/de la representant, si s'escauen

Nom					
Cognoms					
Document	NIF	NIE	Passaport	Número de document	
Telèfon mòbil			Correu electrònic		

Dades a efectes de notificació/comunicació

T'avisarem de l'existència de notificacions o comunicacions relacionades amb aquesta sol·licitud per correu electrònic o SMS si ens ho indiques a continuació

Correu electrònic		Telèfon mòbil	
-------------------	--	---------------	--

Exposició de fets i raons

Sol·licitud



Documents que s'aporten

Declaració de responsabilitat

Manifesto explícitament que les dades i possibles documents aportats en aquest formulari son certs, i autoritzo a l'Institut del Teatre a verificar-ho.

EXCMA. SRA. PRESIDENTA DE L'INSTITUT DEL TEATRE

L'interessat/ada,

Protecció de dades

Us informem que les dades personals facilitades en aquesta sol·licitud es recullen d'acord amb l'article 66 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i seran objecte de tractament d'acord amb el que preveu el Reglament UE 2016/679, de 27 d'abril, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades, i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Tens a la teva disposició la bústia del delegat de protecció de dades (dpd@diba.cat), que resoldrà qualsevol consulta o queixa sobre la vostra privacitat. Tot i que per aquesta via obtindreu la resposta adequada, podeu presentar, si ho considereu oportú, la reclamació corresponent al web de l'[Autoritat Catalana de Protecció de Dades \(APDCAT\)](#).

Les dades, quan ja no siguin necessàries per a la finalitat que en va motivar la recollida, es conservaran seguint les instruccions de gestió documental i arxiu de la Diputació de Barcelona. Així mateix, no se cediran a persones físiques i jurídiques públiques o privades sense el teu consentiment, si no és que, per motiu d'una denúncia, s'hagin de facilitar als cossos de seguretat, o si ho autoritza una llei.

Pots exercir els drets d'accés, rectificació, supressió, oposició i limitació al tractament de les teves dades a la Seu electrònica o presencialment o per correu a l'Oficina d'assistència en matèria de registre, ubicada a la seu de l'Institut del Teatre a la ciutat de Barcelona: Plaça Margarida Xirgu, s/n, 08004 Barcelona. Horari: feiners de dilluns a divendres de 09.00h a 14.00h.

Si presentes la sol·licitud per correu postal o certificat, envia-la a l'Oficina d'assistència en matèria de registre de l'Institut del Teatre: Plaça Margarida Xirgu, s/n, 08004 Barcelona. Has d'adjuntar una còpia del NIF o d'un document acreditatiu de la teva identitat, d'acord amb la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions.



Formulari 2

Denúncia i activació del protocol per part de la persona afectada

Dades de la persona denunciant (persona afectada)

Nom i cognoms

Núm. Empleat

Telèfon/s de contacte

Adreça electrònica

Gerència / Direcció

Secció / Unitat / Escola

Centre de Treball

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms

Gerència / Direcció

Secció / Unitat / Escola

Centre de Treball

Descripció dels fets

Indiqueu els fets que es consideren rellevants sobre el possible cas d'assetjament

Documentació annexa

Sí (Especifiquen-la)

No

Nom i cognoms de possibles testimonis:

En el cas que autoritzi alguna altra persona a rebre informació en relació amb l'expedient que es tramita, indiqueu les dades de la persona autoritzada:

Sol·licitud

Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament sexual per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina, del qual tinc coneixement.

Confidencialitat

D'acord amb aquest Protocol, manifesto que tinc coneixement que totes les persones destinatàries i/o depositàries d'aquest cas hem d'actuar amb l'obligació de sigil i reserva, en defensa de la confidencialitat.

Col·laboració en les proves i actuacions que siguin necessàries

Amb la presentació d'aquesta sol·licitud, accepto col·laborar en les proves i les actuacions que siguin necessàries per tal d'investigar el cas.

Localitat i data

Signatura de la persona denunciant

Amb aquesta signatura autoritzeu la unitat responsable del fitxer al tractament de les vostres dades amb la finalitat indicada.



Formulari 3

Sol·licitud d'intervenció sobre un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina

Dades de la persona sol·licitant

Nom i cognoms

Núm. Empleat

Telèfon/s de contacte

Adreça electrònica

Gerència/Direcció

Secció / Unitat / Escola

Centre de treball

Com a:

Persona de referència

Tècnic en prevenció de riscos laborals

Delegat/ada de prevenció

Representant dels treballadors/ores

Qualsevol persona que tingui coneixement del cas

Dades de la persona afectada per la situació, si procedeix:

Àmbit afectat

Gerència / Direcció

Servei / Oficina / Escola

Centre de treball

Descripció dels fets

Localitat i data

Signatura de la persona sol·licitant

Nom i cognoms



Formulari 4

Document de consentiment informat de la persona afectada per a la investigació de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina. (s'ha de lliurar en un sobre tancat, junt amb el formulari 3, que ha d'acompanyar la sol·licitud d'intervenció, annex 1)

Dades personals

Nom i cognoms

Núm. Empleat

Telèfon/s de contacte

Adreça electrònica

Gerència / Direcció

Secció / Unitat / Escola

Centre de Treball

Dono el meu consentiment a la Comissió Tècnica d'investigació perquè activi el Protocol per a la prevenció, la detecció, identificació i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina, del qual tinc coneixement, segons les dades exposades en el formulari 3 de la sol·licitud.

D'acord amb aquest Protocol, manifesto que tinc coneixement que totes les persones destinatàries i/o dpositàries d'aquest cas hem d'actuar amb l'obligació de sigil i reserva, en defensa de la confidencialitat.

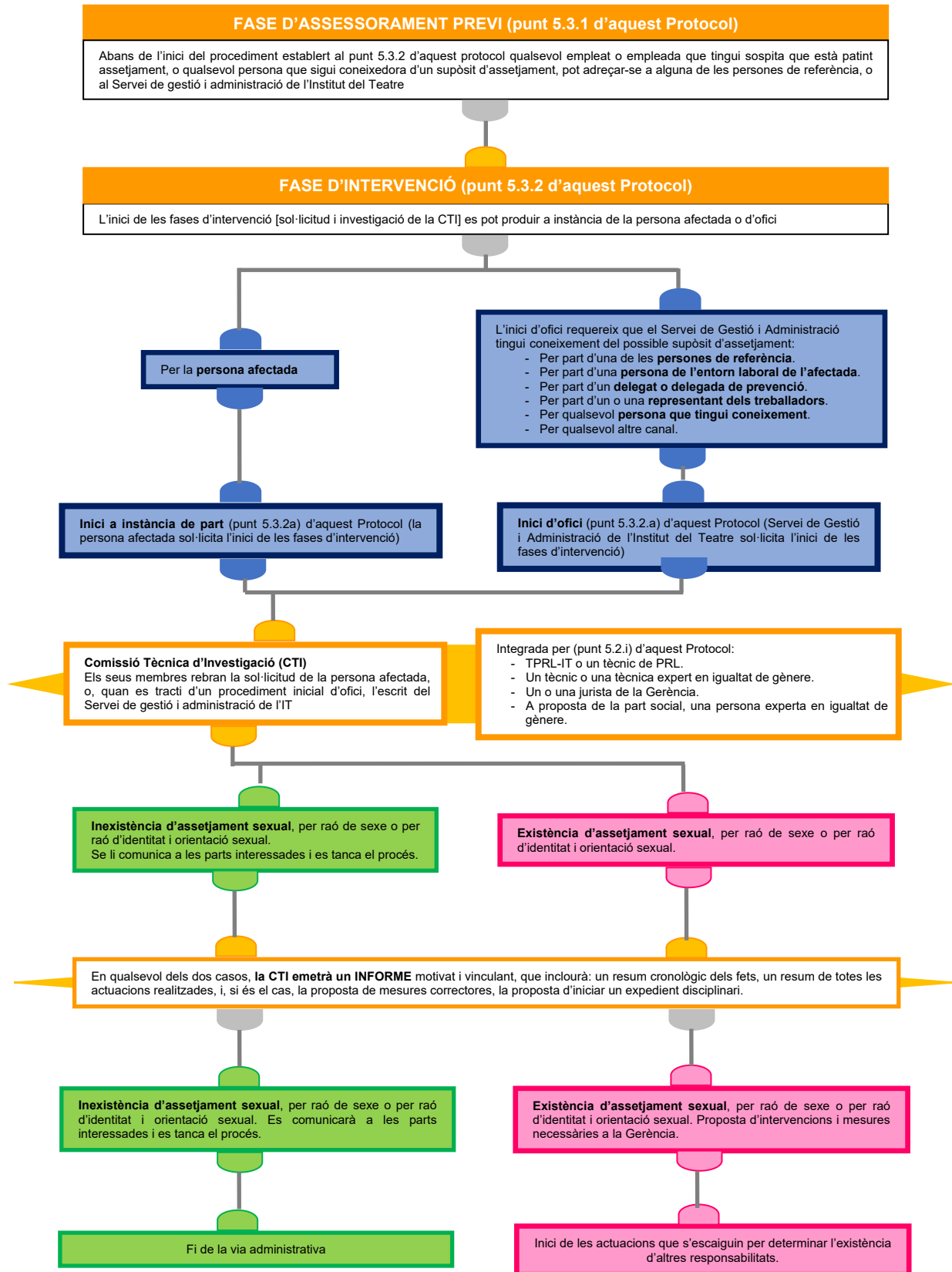
Així mateix, accepto col·laborar en les proves i actuacions que siguin necessàries per investigar el cas.

Localitat i data

Signatura

Amb aquesta signatura autoritzeu la unitat responsable del fitxer al tractament de les vostres dades amb la finalitat indicada.

Annex 5.- Diagrama de circuit d'actuació





**Diputació
Barcelona**

| **Institut del Teatre**

Plaça Margarida Xirgu, s/n
08004 Barcelona
T. 932 273 900
www.institutdelteatre.cat