

## **Introducció a la documentació generada per l'APCC en relació a la necessitat de l'abordatge de les agressions masclistes en l'àmbit del circ**

Durant el mandat de la Junta del 2019-2021 l'APCC es va comprometre a desenvolupar un seguit de documents i reflexions per posar l'ètica de la cura i els feminismes en un paper més central.

Per aquesta raó es va generar la Comissió ètica, que ja durant les primeres trobades ha vist la necessitat de generar un Codi Ètic, un Reglament de Règim Intern i un Protocol contra les violències masclistes en l'àmbit del circ. Aquest posicionament de l'anterior Junta és, sens dubte, reflex de la societat i el moment actual dels moviments feministes, però també de la necessitat del circ, de les dones i de les persones dissidents de gènere del nostre sector de prendre la paraula.

L'actual Junta de l'APCC ha mantingut aquest compromís per la necessitat de donar resposta i de proveir de procediments legals a l'associació, per tal de garantir els drets de les persones treballadores, persones sòcies i usuàries de La Central del circ. A continuació presentem diferents processos que s'han dut a terme en paral·lel:

- Protocol marc
- Protocol de l'APCC
- Reglament de règim intern
- Modificació dels Estatuts de l'APCC

### **Com hem arribat fins aquí? Antecedents**

Venim d'una cultura patriarcal, que genera posicions desiguals respecte al gènere i l'orientació sexual. Per això el que necessitem és un canvi de cultura a tot el sector, ja que aplicar un protocol ens fa responsables a tots i totes. Aquests documents, així com el procés participatiu i de sensibilització que han generat, han estat una mostra d'un compromís explícit amb la lluita feminista i les lluites LGTBI+.

Abans i en paral·lel dins la mateixa associació, s'havien iniciat accions per començar a posar sobre la taula temes en relació amb el debat del gènere i la igualtat. Per posar algun exemple, el 2015 la UAB va engegar el Màster de gènere i comunicació amb una assignatura específica de Circ i Gènere (mòdul de cultura), impartida per l'artista i sòcia Elena Zanzu. El 2016, i sota el paraigües de l'APCC i FACE, es va organitzar el projecte "Cara a cara" i en aquella edició una persona artista de circ i una persona experta en temes de gènere anaven juntes a veure un espectacle de circ per comentar-lo després.

El març de 2017 es va generar el cicle de xerrades i activitats en el marc del Circ d'Ara Mateix del Mercat de les Flors que portava per títol Gènere, circ i arts escèniques.

El 2018 es van dur a terme les Jornades de Circ i Gènere de l'Ateneu Popular 9barris, es van iniciar les Trobades de Cirqueres i fora de Catalunya, entre d'altres coses, es va elaborar la "Guia de bones pràctiques en gènere per a la programació de festivals",

impulsada pels festivals Circada i Circaire. Un pas més enllà va ser l'obertura de la Bústia antiviolències de La Central del Circ el novembre del 2020.

La Bústia antiviolències de La Central del Circ tenia un marcat interès sensibilitzador, ple de sororitat i necessitat d'escoltar i donar resposta a les dones que havien vist o viscut qualsevol tipus de violència, per tal de fer de La Central del Circ un espai segur i lliure de masclismes. Aquesta bústia ha treballat en dos objectius: oferir un primer suport a les persones víctimes de violències masclistes dins el sector, i dotar a la comunitat del circ de recursos per detectar i lluitar contra la violència masclista per tal de traçar un camí cap a una acció més col·lectiva.

Ara ens cal dotar de procediment i legitimitat aquesta intenció, per tal que tot el procés sigui efectiu, assegurí l'anonimat, la no revictimització i garanteixi la seguretat de les persones que en formen part.

Es tracta doncs d'una eina més en la presa de consciència, per transformar la societat i per fer-la més justa, igualitària i lliure de violències.

## **Protocol Marc**

Per a la necessitat de la presa de consciència i com a proposta per a generar debat i sensibilització, el març de 2021 vam començar el procés participatiu per a la creació d'un Protocol Marc en l'àmbit del circ, amb l'objectiu que serveixi com a guia per la sensibilització i l'abordatge d'agressions masclistes, sexistes i per raó de gènere i que també pugui ser una guia per a l'elaboració d'un protocol propi per a les organitzacions de circ. Aquest document planteja preguntes que cada entitat haurà de respondre en funció de les seves necessitats, circumstàncies, forces humanes i/o econòmiques i ha estat emmarcat dins d'una perspectiva feminista, restaurativa i comunitària.

En tot el procés han participat un total de 35 persones de manera intermitent en 6 trobades.

## **Protocol de l'APCC**

En paral·lel, però l'APCC ha generat el seu propi protocol, basat en les normatives imprescindibles ~~en~~ per a una entitat. Aquest text s'ampliarà, ja que és un document obert i permeable a les mirades compartides del procés col·lectiu. El seu objectiu és protegir a les persones que denunciïn, a les persones que donen suport i a la mateixa entitat.

En paral·lel també s'inclouen nous articles als Estatuts de l'APCC, que es plantejaran en Assemblea i també es preveu la publicació del Reglament de Règim Intern, que estarà obert a revisió durant tot un any.

La presentació d'aquests documents és un punt d'inici, genera bases d'actuació i ajuda a compartir marcs, normatives i especialment solucions amb l'objectiu de teixir i compartir una cultura política i organitzativa on es visualitzi que els possibles

assetjaments i agressions no són conflictes entre dues persones, sinó que impliquen el conjunt del col·lectiu.

Junta de l'APCC- Juliol 2022

---

## **PROTOCOL ANTIVIOLÈNCIES MASCLISTES DE L'ASSOCIACIÓ DE PROFESSIONALS DE CIRC DE CATALUNYA I LA CENTRAL DEL CIRC**

Les violències masclistes, amb independència del lloc on es materialitzen, són una de les manifestacions de la discriminació per raó de sexe i per raó de gènere, a banda de ser una violació d'altres drets fonamentals:

- Dret a la dignitat
- Dret a la integritat física i moral
- Dret al treball

Tots aquests drets fonamentals estan garantits en l'ordenament jurídic, la Constitució, l'Estatut d'Autonomia i l'Estatut dels Treballadors.

L'any 2007 va suposar un pas endavant en la regulació i aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Un any més tard, Catalunya va ser pionera en la matèria amb l'aprovació d'una norma, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar les violències masclistes. En aquesta norma, per primera vegada es regulava la violència exercida contra les dones, l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de gènere i l'assetjament moral.

Malgrat aquests avenços normatius, les violències masclistes encara segueixen instal·lades en els entorns laborals.

L'Associació de Professionals de Circ de Catalunya, —a partir d'ara, APCC— i La Central del Circ, amb l'aprovació del present protocol, declaren la ferma voluntat de tolerància zero davant de qualsevol de les manifestacions de les violències masclistes, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o de gènere i assetjament moral, en el seu entorn laboral, associatiu, en la contractació de relacions comercials, i al voltant de les relacions d'entrenament,

recerca, creació i reflexió, un cop instruïdes, investigades i constatades les situacions d'acord amb el procés regulat en aquest protocol.

Amb l'aprovació d'aquest protocol i la regulació de les potencials situacions constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per raó de gènere i assetjament moral, s'estableix la metodologia adient per prevenir i donar resposta a les situacions, reclamacions i denúncies presentades amb totes les garanties necessàries.

Aquest protocol està dissenyat tenint en compte les normes comunitàries, els drets regulats a l'Estatut d'Autonomia, la normativa laboral i aquelles declaracions que reafirmen el dret de les persones treballadores a gaudir d'ambients de treball exempts de violències masclistes (assetjament sexual per raó de sexe o de gènere i assetjament moral).

## **DECLARACIÓ DE L'APCC**

L'APCC vol aconseguir que les persones treballadores que conformen la seva plantilla puguin gaudir d'un entorn laboral segur i respectuós.

Aquesta voluntat es fa extensible a tota la comunitat que conforma el seu espai associatiu i a aquelles persones usuàries de La Central del Circ en tant que espai que posa a la disposició d'aquestes una sèrie de recursos per a la pràctica, creació i recerca en circ.

Dins d'aquesta ferma voluntat de contribuir a l'erradicació i sensibilització pel que fa a les violències masclistes i la violència laboral, l'APCC declara que:

- Qualsevol persona té dret a desenvolupar l'activitat laboral, associativa, comercial o en qualitat d'usuària en un espai lliure de qualsevol forma d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o de gènere i assetjament moral, i en un espai que respecti la seva integritat física i moral.
- L'APCC contribuirà a prevenir l'aparició d'aquelles conductes d'assetjament que generin o tinguin el potencial de generar un risc psicosocial.

- Qualsevol persona que es consideri objecte d'alguna conducta constitutiva d'assetjament gaudeix del dret de plantejar una reclamació o denúncia que serà investigada i dilucidada mitjançant el procediment previst en aquest protocol.

### **Per aconseguir aquest propòsit:**

L'APCC demana a cadascuna de les persones que conformen la comunitat de persones usuàries de La Central del Circ i el seu entorn laboral, i especialment a aquelles que tenen autoritat sobre d'altres, que assumeixin les següents responsabilitats:

- Evitar accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es realitzin en funció del sexe o del gènere d'una persona, i que siguin o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per alguna persona, i que per la seva repetició o sistematització atemptin contra la integritat psíquica o física d'una persona i posin en perill el seu lloc de treball o degradin l'ambient de treball, associatiu o l'espai d'entrenament, recerca, creació i reflexió de La Central del Circ.
- Actuar de forma adequada i solidària davant aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol. No ignorar-les, sinó respectar-les, i fer que no es repeteixin ni s'agreugin. Posar-les en coneixement d'altres i sol·licitar el suport d'altres per donar recolzament a aquelles persones que puguin estar patint aquestes circumstàncies.

PER AIXÒ L'APCC ES COMPROMET A:

**Difondre aquest protocol** a tota la seva comunitat i facilitar totes les oportunitats d'informació i formació.

**Contribuir a crear** una major sensibilitat en relació amb aquesta xacra, així com aprofundir en el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona davant aquestes formes de violències masclistes, assetjament sexual, per raó de sexe o de gènere, i d'assetjament moral.

**Donar suport i assistència** específics a les persones que puguin estar patint alguna de les manifestacions de la violència masclista —assetjament sexual, per raó de sexe o de gènere i assetjament moral— en el seu entorn associatiu, laboral, o com a persones usuàries de La Central del Circ.

**Articular i donar a conèixer** les diferents vies d'investigació i sanció d'aquestes situacions constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i de gènere i assetjament moral.

**Garantir que no s'admetin** represàlies sobre la persona assetjada que presenti queixa i/o denúncia interna o contra cap a les persones que participin en alguna de les fases del procés de resolució.

Aquest protocol dona compliment a tot allò que estableixen els articles 46.2 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, al Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

El conjunt de compromisos que conformen aquest protocol i que acompanyen la present declaració seran revisats cada quatre anys.

SIGNAT

Junta d'APCC  
Vilassar de Mar, 25 de juliol 2022

## II. JUSTIFICACIÓ NORMATIVA

### II. a. Legislació internacional

- Conveni núm. 111 de l'OIT (1958) relatiu a la discriminació en matèria d'ocupació. Integra el concepte de discriminació les distincions, exclusions o preferències basades en el sexe. Integra l'assetjament sexual i les atencions sexuals no sol·licitades com una forma particular de discriminació basada en el sexe.
- Repertori de recomanacions pràctiques sobre la violència a la feina del sector serveis. Consell d'administració OIT 2003. S'hi articulen una sèrie de mesures per combatre l'assetjament sexual en l'entorn laboral.
- ONU. II Conferència Mundial de la Dona a Nairobi (1985). En les mesures per a l'aplicació de les estratègies bàsiques, el paràgraf 139 es refereix a l'assetjament sexual, millora de la higiene ocupacional i la seguretat a la feina i l'ocupació, amb l'obligació d'adoptar mesures eficaces de protecció de dones i homes per evitar el assetjament sexual a la feina o l'explotació de sexe en determinats llocs de treball.
- IV Conferència Mundial de la Dona, Pequín (1995). En aquesta trobada es va incorporar a la definició del concepte de violència contra les dones "*cualquier acto de violencia sexista que produzca como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual psicológica, incluyendo las violaciones, abusos sexuales, acoso e intimidación sexual en el trabajo (...) así como en otros ámbitos*".
- Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees 92/131/CEE, de 27 de novembre (1991). S'hi desplega la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina i s'hi estableix el concepte i la tipologia de l'assetjament sexual en les relacions laborals.
- Codi de conducta (1991). Acompanya la Recomanació i estableix els mecanismes per combatre l'assetjament sexual a la feina en tot el conjunt dels països membres. Sol·licita als estats membres la realització



d'accions de sensibilització, així com l'establiment de mesures per a la seva erradicació.

- Directiva 2002/73/CE, de 23 de setembre, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional i condicions de treball. S'hi realitza la definició d'assetjament sexual, l'ocupació, formació, promoció professional i les condicions de treball.
- Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes. S'hi defineix l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que es qualifiquen com a conductes discriminatòries i contràries al principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.
- Comunicació de la Comissió sobre l'acord marc europeu relatiu a l'assetjament i violència a la feina COM (2007) 686, signat pels agents socials europeus.
- Consell d'Europa. Conveni sobre la prevenció i la lluita contra les dones i la violència. L'objecte d'aquest conveni és la protecció de les dones contra qualsevol manifestació de la violència contra elles.

## II. b. Legislació estatal

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Prohibeix l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (art. 7.1, 7.2 i 7.4.) definició de conductes.
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. S'hi reconeix com a dret laboral la protecció davant les ofenses de naturalesa sexual (art. 4.2.e), que es consideren causes justes perquè la persona treballadora pugui sol·licitar la rescissió del contracte, qualsevol altre incompliment greu de les obligacions per part de l'empresa (art. 54.2 i 95.14).

- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social. S'hi tipifica com a infracció molt greu (art. 8.13. i 13.BIS)l'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó de gènere.
- Llei 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil. L'article 11 bis determina la legitimació per la defensa del dret a la igualtat de tracte i no discriminació.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal, a l'art. 184). Tipifica com a il·lícit penal el supòsit "d'Assetjament Sexual".
- Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball núm. 69/2009, sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència a la feina. Preveu com a infracció en matèria de prevenció l'absència d'avaluació i adopció de mesures preventives sobre la violència de gènere a l'àmbit laboral.
- Llei 14/1986, de 25 d'abril, General de Sanitat. Article 18.9. Defineix les actuacions dels serveis de salut i inclou específicament una referència a la protecció, promoció i millora de salut laboral amb especial atenció a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Les disposicions que contempla la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

### **III. POLÍTICA DE PREVENCIÓ DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I DE GÈNERE I ASSETJAMENT MORAL**

#### OBJECTIUS DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓ

##### Objectiu general

Treballar per a la consolidació d'un entorn laboral i associatiu, així com un entorn en les relacions comercials de l'APCC, i en aquelles fruit de l'entrenament, l'assaig i la formació, la creació i la recerca en circ a La Central del Circ, lliure de possibles situacions constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i de gènere i assetjament moral. Per aconseguir-ho, es crea aquesta eina de treball que possibilita la prevenció, sensibilització, detecció i actuació davant qualsevol situació.

##### Objectius específics

- Formar i sensibilitzar les persones treballadores, associades i usuàries en matèria de conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i de gènere i assetjament moral.
- Crear un circuit d'accés, comunicació i resolució àgil davant qualsevol denúncia i/o queixa.
- Posar en marxa els dispositius necessaris per garantir la protecció de les presumptes persones assetjades fins a la finalització de l'expedient instruït.

## IV. ÀMBIT D'APLICACIÓ OBJECTIU I SUBJECTIU

### Àmbit d'aplicació subjectiu d'aquest protocol:

- Totes les persones treballadores de l'APCC, amb independència del nivell jeràrquic o el grup professional.
- Les persones sòcies d'APCC.
- Les persones usuàries de La Central del Circ.

Les disposicions d'aquest protocol també seran d'aplicació a aquelles persones que no formen part de l'APCC i/o de La Central del Circ en qualitat d'associades, persones treballadores i/o persones usuàries, però que es relacionen amb l'associació a causa del treball prestat.

### Àmbit d'aplicació objectiu d'aquest protocol:

En aquest sentit es consideren situacions constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i de gènere i assetjament moral quan es produeixen dins de l'àmbit organitzatiu i/o de prestació de serveis de l'APCC i de La Central del Circ.

L'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per raó de gènere i assetjament moral poden produir-se entre persones que són companyes o persones que són subordinades, però també es considera assetjament en l'entorn laboral aquell que es produeix per part d'una persona vinculada d'alguna forma en qualitat de:

- Clienta.
- Proveïdora.
- Persona que realitza una entrevista de feina.
- Persona en procés de formació (becària, estudiant en pràctiques).
- Persona d'altres empreses que presta serveis en els equipaments i instal·lacions.

- Persona associada.
- Persona usuària de La Central del Circ.

La responsabilitat d'APCC abasta:

- La protecció de les persones que tenen una relació laboral davant conductes d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per raó de gènere i assetjament moral, per part d'altres persones de la plantilla, persones usuàries, associades i persones amb una relació comercial.
- La protecció de les persones associades i de les persones usuàries fruit de qualsevol situació i/o conducta vinculada a l'activitat associativa, comercial i/o que utilitzen alguna de les instal·lacions de La Central del Circ.

Queden excloses de l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, a menys que es produeixin altres indicis que indiquin el contrari i sens perjudici del fet que puguin ser constitutives d'altres infraccions:

- Queixes per conflictes laborals a l'APCC i/o La Central del Circ.
- Queixes per conflictes propis de l'activitat associativa de l'APCC.
- Queixes per conflictes en la gestió i utilització dels serveis oferts per La Central del Circ.
- Queixes per conflictes fruit de la relació comercial subscripta a l'APCC i/o La Central del Circ.

Conflictes originats per:

- Les relacions interpersonals o afectives.
- Disconformitat amb el gaudi dels drets i obligacions en el marc de les relacions laborals, associatives o d'utilització de serveis.

## V. MARC CONCEPTUAL DE LES VIOLÈNCIES

Amb la finalitat d'ajudar a la comprensió i poder identificar a partir d'ara les diferents manifestacions de les violències masclistes —assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, per raó de gènere i assetjament moral—, es desenvolupen els diferents conceptes amb una classificació de les tipologies i manifestacions, en el benentès que no són llistes tancades.

### V. A. ASSETJAMENT SEXUAL

L'assetjament sexual atempta, per la seva repetició o sistematització, contra la dignitat o la integritat psíquica o física de les persones, posant en perill el lloc de treball que ocupen o degradant-ne l'ambient de treball.<sup>1</sup>

Les formes constitutives d'assetjament sexual són qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat de caràcter sexual la finalitat del qual és atemptar contra la dignitat d'una persona o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

En aquest sentit, aquesta situació es genera quan es produeixen una o més accions imposades de naturalesa sexual sense que hi hagi reciprocitat ni siguin ben rebudes. Pot ser que aquestes accions s'hagin realitzat tan sols una vegada, o bé de forma repetida, i atempten contra la dignitat de la persona que les rep.

#### V.A.1. CLASSIFICACIÓ

##### V. A.1.1. ASSETJAMENT SEXUAL *QUID PRO QUO*.

#### **El xantatge sexual o assetjament sexual *quid pro quo***

*“És aquell que és realitzat per una persona amb superioritat jeràrquica o per alguna persona que pot incidir sobre el lloc de treball i sobre les condicions i expectatives laborals de la persona assetjada”.*

---

<sup>1</sup>.- OIT.- [El acoso sexual en el mundo del trabajo](#)

Aquesta forma d'assetjament consisteix en un xantatge pel qual s'obliga a realitzar una elecció entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre alguna expectativa laboral, fins i tot el propi lloc de treball.

L'APCC és conscient que aquesta forma d'assetjament sexual pot ser realitzada:

a.- Per alguna persona amb superioritat jeràrquica en la relació laboral signada amb APCC:

- I alguna persona treballadora.
- I alguna persona associada.
- I persones usuàries de La Central del Circ.

b.- Per alguna persona amb superioritat jeràrquica en l'estructura de l'associació, pel fet de formar part d'un òrgan directiu:

- I alguna persona treballadora.
- I alguna persona associada.
- I persones usuàries de La Central del Circ.

c.- Per alguna persona amb superioritat jeràrquica en l'activitat de formació, vers:

- Algunes persones treballadores.
- Algunes persones associades.
- I persones usuàries de La Central del Circ.

Aquesta forma de xantatge sexual pot materialitzar-se d'aquestes maneres:

<b>XANTATGE EN LA RELACIÓ LABORAL</b>	<b>XANTATGE EN LA RELACIÓ ASSOCIATIVA</b>	<b>XANTATGE EN LES ACTIVITATS DE PROFESSIONALS A LA CENTRAL DEL CIRC</b>
Oferir feina a canvi de favors sexuals	Oferir proposicions de formar part d'un òrgan de direcció d'APCC a canvi de favors sexuals	Oferir proposicions sobre formació i accés a ajudes, residències i visibilitat a canvi d'acceptar els requeriments sexuals

<p>Amenaces d'acomiadament per no acceptar els requeriments sexuals</p>	<p>Oferir proposicions de formar part d'un òrgan de direcció de l'APCC d'acceptar els requeriments sexuals sol·licitats</p>	<p>Amenaces de no realitzar la formació, no accedir a les ajudes, o residències per no acceptar els requeriments sexuals sol·licitats</p>
<p>Amenaces de no promocionar per no acceptar els requeriments sexuals sol·licitats</p>	<p>Amenaces d'expulsió com a persona sòcia i d'APCC per no acceptar la els requeriments sexuals sol·licitats</p>	<p>Amenaces d'escampar rumors sobre la vida personal i sexual per no acceptar els requeriments sexuals sol·licitats</p>
<p>Invitacions de forma persistent a participar en activitats socials o lúdiques prevalent-se de la seva superioritat jeràrquica malgrat la negativa de la persona assetjada</p>	<p>Invitacions de forma persistent a participar en activitats socials o lúdiques prevalent-se de la seva superioritat jeràrquica donat que forma part d'un òrgan de decisió malgrat la negativa de la persona assetjada</p>	<p>Amenaces d'escampar rumors sobre la vida personal i sexual per no voler posar fi a la relació sexual mantinguda</p>
<p>Insinuació de millores laborals a canvi d'intercanvi sexual</p>	<p>Amenaces d'escampar rumors sobre la vida personal i sexual per no accedir a la relació sexual sol·licitada</p>	<p>Amenaces de no realitzar la formació si no accedeix a tenir relacions sexuals amb aquesta persona.</p>
<p>Amenaces d'escampar rumors sobre la vida personal i sexual per no accedir a la relació sexual sol·licitada</p>	<p>Amenaces d'escampar rumors sobre la vida personal i sexual per voler finalitzar la relació sexual mantinguda</p>	<p>Oferiments d'un millor horari si accedeix a enviar fotografies o a tenir relacions sexuals</p>
<p>Amenaces d'escampar rumors sobre la vida personal i sexual</p>		



per voler finalitzar  
la relació sexual  
mantinguda

## V. A.1.2. ASSETJAMENT SEXUAL AMBIENTAL

En aquestes conductes i/o assetjaments no existeix una connexió directa entre les demandes o requeriments sexuals i el xantatge.

En aquesta forma poden ser subjectes actius:

- Persones que formen part de la plantilla de l'APCC, amb independència de la seva superioritat jeràrquica.
- Persones en qualitat associades de l'APCC.
- Persones formadores o que presten una relació comercial i/o professional a APCC.
- Persones usuàries de La Central del Circ.

## V.A.2. MANIFESTACIONS DE L'ASSETJAMENT SEXUAL:

### ASSETJAMENT SEXUAL DE CARÀCTER LLEU

De forma verbal

- Comentaris i bromes de caràcter sexual.
- Difusió de rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Comentaris sobre les habilitats sexuals d'una persona.
- Comentaris relatius al cos o a l'aparença física.

De forma no verbal

- Mirades lascives cap al cos.

De forma física

- Acostaments no consentits.

## ASSETJAMENT SEXUAL DE CARÀCTER GREU

### De forma verbal

- Preguntes o explicació de preferències sexuals.
- Preguntes sobre la vida sexual.

### De forma no verbal

- Realització de gestos de caràcter obscè.
- Reiteració en trucades de telèfon i missatges mitjançant qualsevol dispositiu.

### De forma física

- Generació de contacte físic aparentment accidental de les parts sexuals del cos.
- Arraconament, intents de forma deliberada de quedar-se a soles de forma innecessària.

## ASSETJAMENT SEXUAL DE CARÀCTER MOLT GREU

### De forma verbal

- Sol·licitud de favors sexuals.
- Insinuacions directes.
- Transformació de les discussions de treball o sobre l'associació en conversacions sobre sexe.

### De forma no verbal

- Enviament de cartes, notes, SMS, correus electrònics o missatges a través de les xarxes socials, de contingut sexual i amb caràcter ofensiu.
- Exhibició de fotos, calendaris, fons de la pantalla del PC, vídeos del Youtube o vídeos o altres imatges a través de plataformes en línia.

De forma física

- Contactes físics, deliberats i no desitjats: pessics, tocaments, massatges.
- Agressió física.

## **V.B. ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O DE GÈNERE**

És constitutiu d'assetjament per raó de sexe o de gènere qualsevol comportament realitzat en funció de sexe o el gènere d'una persona, en els següents espais:

Entorn laboral	Entorn associatiu	Entorn de La Central del Circ
----------------	-------------------	-------------------------------

La finalitat o el propòsit d'aquests comportaments és atemptar contra la dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant i/o ofensiu.

Els comentaris i comportaments van dirigits a degradar i insultar en funció del sexe i/o del gènere de la persona.

### **V.B.1. CLASSIFICACIÓ**

Dins d'aquesta forma d'assetjament, es distingeix:

V.B.1.1. HOSTILITAT SEXISTA	V.B.1.2. HOSTILITAT SEXUAL
Comentaris misògins sense contingut sexual	Comentaris explícitament sexuals, gestos i bromes

Hi queden incloses totes aquelles conductes discriminatòries pel fet de tenir la condició de:

- Transsexual i/o transgènere
- Persona no binària

Assetjament dirigit a persones a causa de la seva orientació sexual.

## **V.B.2. MANIFESTACIONS DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DEL SEXE I/O DEL GÈNERE**

### ASSETJAMENT PER RAÓ DEL SEXE I/O DEL GÈNERE DE CARÀCTER LLEU

De forma verbal

- Assignació de tasques a una persona treballadora en funció del sexe i/o el gènere.
- Assignació de responsabilitats inferiors a la capacitat o al seu grup professional, a una persona treballadora en funció del sexe o el gènere.
- Ús de l'humor sexista.
- Ridiculització i menyspreu de les capacitats i habilitats de caràcter intel·lectual de les persones treballadores i associades per raó del sexe i/o del gènere.

De forma no verbal

- Ús de la comunicació no verbal de forma que produeixi un ambient intimidador.

De forma física

- Generació d'acostaments no consentits.

## ASSETJAMENT PER RAÓ DEL SEXE I/O DEL GÈNERE DE CARÀCTER GREU

### De forma verbal

- Denegació de qualsevol tipus de permís, excedència, etc. a una persona treballadora de forma arbitrària per raó de sexe i/o gènere.
- Denegació de qualsevol tipus d'accés o horari a una persona usuària de La Central del Circ de forma arbitrària per raó de sexe i/o gènere.

### De forma no verbal

- Realització de conductes discriminatòries.

### De forma física

- Arraconament, intent deliberat de quedar-se a soles amb l'objectiu d'intimidat la persona treballadora, usuària i/o associada a La Central del Circ.

## ASSETJAMENT PER RAÓ DEL SEXE I/O DEL GÈNERE DE CARÀCTER MOLT GREU

### De forma verbal

- Menyspreu del treball desenvolupat per una persona treballadora a causa del seu sexe i/o gènere.
- Menyspreu del treball en la formació i/o pràctica d'una persona usuària de La Central del Circ per raó de sexe i/o gènere.
- Menyspreu del treball desenvolupat i les opinions aportades d'una persona associada per raó del seu sexe i/o gènere.
- Ús de formes denigrants per dirigir-se a les persones treballadores, associades, usuàries de La Central del Circ per raó del seu sexe i/o gènere.

### De forma no verbal

- Ús de mitjans i/o formes que limiten o obstaculitzen las tasques d'una persona treballadora o associada, per raó del seu sexe i/o gènere.
- Ús de mitjans i/o formes que limiten o obstaculitzen la utilització i/o la formació de qualsevol persona usuària de La Central del Circ per raó del seu sexe i/o gènere.

De forma física

- Ús de la força física per mostrar la superioritat del sexe o el gènere davant de l'altre.

## **V.C. CIBERASSETJAMENT**

És una forma de violència que es porta a terme mitjançant les tecnologies de la informació i la comunicació.

Aquesta forma de violència es realitza mitjançant qualsevol tipus de dispositiu digital, a través d'eines informàtiques i xarxes socials.

El ciberassetjament requereix que el comportament agressiu es produeixi de forma regular durant un període raonable de temps, o bé que la incidència d'aquest comportament agressiu comporti un efecte perjudicial en un període de temps.

## **V.D. FACTORS DE RISC I/O ASPECTES DE MAJOR VULNERABILITAT**

Qualsevol persona amb una relació laboral o associada amb l'APCC, així com qualsevol persona usuària de les instal·lacions de La Central del Circ, pot ser susceptible de patir assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, de gènere i assetjament moral, tot i que les dones i les persones no heterosexuales són qui més pateixen aquest tipus de situacions.

Per aquest motiu, és necessari remarcar els grups de persones amb major vulnerabilitat:

- Dones soles amb responsabilitats familiars monomarentals, vídues, separades i divorciades.
- Dones que accedeixen per primera vegada a llocs de treball o grups professionals tradicionalment masculins.
- Dones joves que inicien la trajectòria laboral.
- Dones amb discapacitat.
- Dones que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals.
- Dones que conformen la plantilla d'una empresa subcontractada.
- Persones gais, lesbianes, transsexuals, transgènere i no binàries.

## V.E. ASSETJAMENT MORAL

*“El mobbing o assetjament moral és aquella situació en la qual una persona o grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema de forma sistemàtica (com a mínim un cop per setmana) durant un temps prolongat de més de sis mesos, sobre una altra persona, en el lloc de treball”.* NOTA TÈCNICA PREVENCIÓ NÚM 476.

A l'assetjament moral poden intervenir-hi:

PERSONA O SUBJECTE ACTIU	PERSONA O SUBJECTE PASSIU
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persones amb comandament</li> <li>- Persones companyes</li> <li>- Persones associades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persones amb una relació laboral a l'APCC i/o a La Central del Circ</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persones proveïdores</li> <li>- Persones usuàries</li> <li>- Persones amb una relació comercial o professional           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Altres persones que es relacionen amb la persona assetjada, a través de la feina</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persones associades</li> <li>- Persones usuàries</li> <li>- Persones amb una relació comercial o professional</li> </ul>
--	---

## V.E.1. MANIFESTACIONS D'ASSETJAMENT MORAL

- Accions contra la reputació i/o dignitat personal de la persona mitjançant:
  - Comentaris injuriosos contra la seva persona.
  - Ridiculitzant-la o rient-se'n de forma pública.
  - Ridiculitzant-la o burlant-se de forma pública del seu aspecte físic, gestos, veu, conviccions personals o religioses, estil de vida, etc.
- Accions contra l'exercici de la seva feina, encomanant-li:
  - Feina excessiva o difícil de realitzar.
  - Feina o tasques innecessàries.
  - Feina monòtona o repetitiva.
  - Feina o tasques per a les quals no està qualificada.
  - Feina o tasques de qualificació menor.
- Privació d'ocupació efectiva.
- Patiment de situacions de conflicte de rol.
- Patiment de situacions d'ambigüitat en el seu rol.
  - No informar sobre els diferents aspectes de la seva feina, funcions i responsabilitats.
  - No informar sobre els mètodes de treball a realitzar.
  - No informar de la quantitat i qualitat del treball a realitzar.
  - Mantenir una situació d'incertesa.



- Utilització hostil de la comunicació:
  - Fer amenaces.
  - Fer crítiques.
  - Usar represàlies.
  - Deixar de dirigir la paraula.
  - No tenir en compte les seves opinions.
  - Ignorar la seva presència.
  - Emprar de forma selectiva la comunicació, amonestar, i minimitzar la importància dels seus èxits.
  
- Establiment de diferències de tracte en la distribució de la feina o funcions.
- Establiment de diferències retributives per al desenvolupament de feines d'igual valor.

## **V.E.2. CLASSIFICACIÓ DE L'ASSETJAMENT MORAL EN FUNCIÓ DE LA PERSONA QUE REALITZA L'ASSETJAMENT**

V.E.1.1. ASSETJAMENT LABORAL DESCENDENT	V.E.1.2. ASSETJAMENT LABORAL ASCENDENT	V.E.1.3. ASSETJAMENT LABORAL HORITZONTAL
<p>És realitzat per una persona que ocupa un lloc de treball de categoria o grup professional inferior a la persona assetjada</p>	<p>És realitzat per una persona que ocupa un lloc de treball de categoria o grup professional superior a la persona assetjada</p>	<p>És realitzat per persones que són companyes o que tenen el mateix nivell jeràrquic, el mateix grup o categoria professional</p>

### **V.E.3. LES FORMES D'ASSETJAMENT MORAL COM A RISCOS PSICOSOCIALS**

La Llei de prevenció de riscos laborals inclou els riscos psicosocials.

Quan les condicions o les característiques de treball estan relacionades amb l'organització, el contingut de la feina i la realització de les tasques i tenen la capacitat d'afectar tant el benestar com la salut, estem davant de factors psicosocials (INSST NTP, 443, 1997).

L'APCC és coneixedora del fet que no totes les dimensions de risc psicosocial incideixen d'igual forma en tots els llocs de treball i en tots els grups o categories professionals. Aquest escenari ens obliga a conèixer quin és el seu grau d'incidència a través de l'eina AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS.

## **VI. ÒRGANS ESPECÍFICAMENT ENCARREGATS DE L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL: LA PERSONA ASSESSORA CONFIDENCIAL, LA COMISSIÓ I LA PERSONA DE REFERÈNCIA**

### PERSONA ASSESSORA CONFIDENCIAL:

Persona amb perfil jurídic i coneixements específics en matèria de violències masclistes a la feina que tindrà encomanades les següents funcions:

- Rebre denúncies per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i de gènere i assetjament moral.
- Portar la investigació de la queixa i/o denúncia amb caràcter sumarial i confidencial pel que fa a la seva veracitat.
- Realitzar la derivació de la persona assetjada als serveis de salut laboral de l'APCC o als serveis de salut pública, segons el cas, un cop finalitzada la investigació.
- Confeccionar l'informe per a la Comissió de violències masclistes i assetjament moral després que la investigació es consideri finalitzada.

Durant el temps d'investigació, si es creu convenient, es sol·licitarà l'aplicació de mesures cautelars de separació entre les persones presumptament agressores i assetjades.

La persona assessora confidencial supervisarà el compliment efectiu per part de la persona agressora de les sancions imposades un cop resolt l'expedient informatiu i sancionador.

### COMISSIÓ DE VIOLÈNCIES MASCLISTES I ASSETJAMENT MORAL

Aquesta comissió estarà integrada per:

- La persona assessora confidencial.

- En representació de l'APCC, dues persones, una de les quals, com a mínim, ha de tenir coneixements específics relatius a procediments disciplinaris.
- Una persona designada per les persones treballadores.

Totes les persones que integren la Comissió hauran de tenir una formació suficient i adequada sobre els conceptes i principis d'igualtat d'oportunitats, igualtat de gènere i sobre totes les formes de discriminació per raó de sexe i gènere, i especialment, sobre les violències masclistes a la feina i l'assetjament moral. En cas de ser necessari es farà una formació adreçada a la comissió.

Competències de la Comissió:

- Actuarà sempre que s'hagi presentat una denúncia o queixa i l'informe emès per la persona assessora confidencial hagi proposat iniciar un expedient.
- Valorarà aquelles situacions que consideri necessàries a causa de la seva gravetat o persistència.
- Elaborarà un informe de conclusions sobre la denúncia o queixa en el qual inclourà els indicis i mitjans de prova amb els possibles agreujants o atenuants.
- Donarà compte de l'informe a la Junta de l'APCC, i proposarà, si s'escau, l'obertura d'un expedient disciplinari.
- Donarà compte de l'informe a la Junta de l'APCC, i proposarà, si s'escau, l'obertura d'un expedient de sanció o expulsió de la persona associada.
- Donarà compte de l'informe a la Junta de l'APCC, i proposarà, si s'escau, la finalització o rescissió del contracte de prestació de serveis.
- Donarà compte de l'informe a la Junta de l'APCC, i proposarà, si s'escau, l'obertura d'un expedient d'expulsió en qualitat de persona usuària de La Central del Circ.
- Sol·licitarà, si s'escau, l'adopció de mesures cautelars i, de forma específica, la separació de la persona presumpta agressora i la denunciant.

En el supòsit que qualsevol de les persones que integren la Comissió i en un procediment de:

- Assetjament sexual
- Assetjament per raó de sexe
- Assetjament per raó de gènere
- Assetjament moral
- Ciberassetjament

estiguin relacionades amb la presumpta persona assetjadora i/o assetjada per una relació de:

- Parentesc
- Amistat
- Enemistat
- Superioritat,

quedaran de forma automàtica invalidades per formar part de la investigació.

En el supòsit que la persona que forma part de la Comissió hagi estat denunciada, quedarà invalidada per formar part de la Comissió fins a la resolució del procediment.

En qualsevol d'aquestes situacions o quan, per raó de força major, alguna de les persones que conformen la Comissió, no pugui participar del procés, es nomenarà una persona substituïda per restablir el quòrum de la Comissió.

Les persones que integren la Comissió estaran adequadament protegides davant de possibles represàlies o davant de qualsevol actuació que pugui perjudicar-les en l'exercici de les seves funcions.

En aquest sentit, qualsevol decisió que afecti les condicions de treball de forma desfavorable es presumirà realitzada amb caràcter de represàlia, a excepció que es pugui demostrar el contrari.

El compromís de les persones de la comissió és actuar amb confidencialitat, diligència i aplicant el Protocol. No és necessari cap document de compromís, només l'acta de nomenament. El compromís és temporal, quatre anys, quan es realitza una avaluació i actualització del Protocol.

Persona de referència

És la persona amb formació adient pel que fa a les violències masclistes, que té la funció d'informar, assessorar i oferir acompanyament al llarg de tot el procés.

La persona de referència haurà d'estar identificada amb l'objectiu que totes les persones que formin part de l'àmbit objectiu i subjectiu del protocol puguin contactar-hi en qualsevol moment.

La persona de referència està escollida per l'organització, no pot ser triada per la persona assetjada.

Aquesta persona:

- Ha d'actuar amb discreció i garantint el principi de confidencialitat.
- Ha de conèixer amb profunditat el conjunt del protocol, especialment els itineraris de queixa i denúncia.

## **VII. INVESTIGACIÓ DELS FETS**

La investigació ha de ser àgil, ràpida i confidencial. Ha de respectar la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Per això, es procurarà la protecció suficient de la persona assetjada pel que fa a la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències físiques i psicològiques que es podrien derivar d'aquesta situació.

L'APCC posarà a disposició de la persona assessora confidencial i de la Comissió els mitjans necessaris. Els garantirà l'accés a tota la informació i documentació que pugui tenir relació amb el cas.

## **VIII. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ**

### **VIII.A. Iniciació del procediment**

El procediment es pot iniciar amb denúncia i/o queixa:

QUEIXA:

La queixa es pot presentar a la bústia de forma anònima per part de:

- Qualsevol persona o persones que formen part de l'àmbit subjectiu d'aquest protocol i hagin estat coneixedores d'una conducta constitutiva d'alguna de les formes d'assetjament.

La finalitat de la presentació de la queixa és informar i donar indicis sobre fets o situacions presumptament constitutius d'assetjament sexual per raó de sexe i/o de gènere i assetjament moral.

L'altra finalitat de les queixes és la preparació de denúncies i la investigació, si és procedent.

La queixa servirà com a indicatiu per iniciar la investigació. Es demanarà a la persona presumptament assetjada si hi vol donar el seu consentiment. En cas que no, s'arxivarà. Més enllà d'això, es duran a terme aquelles actuacions que

es considerin oportunes en l'àmbit psicosocial i es comunicarà la informació al servei de prevenció de riscos perquè adopti les mesures correctores oportunes.

## **DENÚNCIA**

Pot presentar denúncia:

- La persona presumptament assetjada i/o la persona que la representi legalment.
- Qualsevol persona treballadora, sòcia, usuària i/o amb una relació professional o comercial amb l'APCC que sigui coneixedora d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o de gènere i assetjament moral.

Les denúncies es poden presentar via correu electrònic **bustiacontravm@apcc.cat**, o a través de la persona de referència:

- Denúncia verbal
- Denúncia a través de correu electrònic a bustiacontravm@apcc.cat

En els supòsits de denúncies verbals, per continuar el procediment, hauran de ser ratificades per escrit.

L'APCC es compromet a prestar assessorament a la persona presumptament assetjada, en el cas que necessiti o vulgui formular una denúncia externa:

### **VIA ADMINISTRATIVA**

- Presentar denúncia a la Inspecció de Treball

### **VIA JUDICIAL**

- Presentar denúncia en l'ordre social
- Presentar denúncia a l'ordre penal

Amb independència de la via que adopti la persona denunciant, la Comissió es reunirà de forma periòdica per realitzar el seguiment del cas i per portar a terme les mesures cautelars procedents.

## **VIII.B. Tramitació del procediment**

### Fase d'investigació



Un cop admesa a tràmit la denúncia, la persona assessora confidencial iniciarà la tramitació del procediment amb la informació necessària per realitzar la primera valoració i emetre'n l'informe.

El procés de recopilació d'informació es realitzarà amb la màxima celeritat possible, rapidesa, confidencialitat, sigil i participació de totes les parts.

#### Fase d'elaboració de proposta de resolució

La Comissió realitzarà la investigació amb la confecció d'un informe de valoració amb les conclusions i propostes que se'n deriven, amb la cautela que estableix l'art. 62 de la Llei 3/2007, respecte al tractament reservat de les denúncies que siguin constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i de gènere o assetjament moral.

L'informe de valoració amb les conclusions i propostes que se'n deriven es remet a l'òrgan directiu.

A l'informe es podrà proposar:

- Arxiu de la denúncia per qualsevol de les següents situacions.
  - Falta d'objecte o insuficiència d'indicis.
- Indicis d'assetjament sexual, per raó de sexe, de gènere o assetjament moral, si es dedueix amb claredat la seva existència. Amb proposta d'incoació de:
  - Expedient disciplinari per falta greu o molt greu, amb les mesures correctores corresponents perquè cessi la situació.
  - Expedient sancionador per a la persona associada per falta greu o molt greu, amb les mesures correctores corresponents perquè cessi la situació.
  - Expedient sancionador per a la persona usuària per falta greu o molt greu perquè cessi la situació.
  - Expedient de rescissió del contracte de prestació de serveis.

La proposta de resolució es traslladarà a les dues parts, les quals disposaran d'un termini de tres dies naturals per presentar al·legacions.

### Fase de finalització del procediment

El procediment finalitza amb la redacció d'un informe de conclusions en el qual s'indicaran:

- Conclusions
- Circumstàncies agreujants o atenuants

En l'informe de conclusions es proposarà:

- Sobreseïment
- Obertura d'un expedient disciplinari
- Obertura d'un expedient sancionador a la persona associada
- Obertura d'un expedient sancionador a la persona usuària
- Rescissió del contracte de prestació de serveis

### Mesures cautelars

Davant de qualsevol denúncia presentada, la persona assessora confidencial i/o la Comissió podran recomanar i gestionar de forma escrita en qualsevol moment de les actuacions, i davant l'òrgan directiu d'APCC, les mesures cautelars que considerin convenients. Aquestes mesures, sota cap raó poden suposar per a la persona presumptament assetjada un perjudici en:

- Les condicions de treball.
- La seva activitat com a persona sòcia.
- Els serveis d'atenció, orientació i assessorament bàsics i sobre temes jurídics, fiscals i laborals relacionats amb l'exercici de la seva professió.
- La utilització dels serveis oferts per La Central del Circ en qualitat de persona usuària.

Una de les mesures cautelars podrà ser la separació immediata entre la persona assetjadora i la persona assetjada mentre duri el procediment.

## **IX. CONFIDENCIALITAT EN LA INVESTIGACIÓ**

Queda expressament prohibit divulgar informació sobre el contingut de la denúncia presentada durant el procés d'investigació. Aquesta prohibició arriba a:

- Persona denunciant
- Persona denunciada
- Persones que integren la Comissió
- Testimonis
- Persona assessora confidencial
- L'òrgan competent per adoptar les mesures disciplinàries que corresponguin

El coneixement i accés a les dades contingudes en la denúncia, i les actuacions que es seguiran durant tot el procediment, queden limitats de forma exclusiva a aquelles persones que integren la Comissió i a la persona assessora confidencial.

Serà lícit l'accés a la informació per part d'altres persones sempre que aquesta informació sigui necessària per a l'adopció de mesures disciplinàries o per a la tramitació de procediments judicials.

No obstant això, s'observaran i es donarà compliment a l'art. 24 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

La Comissió haurà d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir així la confidencialitat de les dades personals de les persones afectades per la informació subministrada. Les dades es conservaran durant el temps necessari per decidir si s'inicia o no la investigació.

Un cop passats tres mesos des de la introducció de les dades, aquestes s'hauran de suprimir del sistema de denúncies, excepte si s'han de conservar amb la finalitat de deixar evidències. En aquest supòsit, les dades hauran d'anonimitzar-se.

La supressió de les dades no exclou el tractament d'aquestes, per part de l'òrgan que correspongui, per a la investigació:

- Inspecció de Treball
- Ministeri Fiscal
- Òrgans judicials

Qualsevol altra dada de caràcter personal que sigui recollida o tractada en el si de la Comissió haurà de ser objecte del dret d'informació de la persona afectada, sens perjudici de l'exercici dels drets ARCO.

En el supòsit que s'utilitzin sistemes de gravació d'imatge o de veu, aquest fet s'haurà de comunicar amb caràcter previ a la persona afectada, per obtenir-ne el consentiment i complir amb els requisits legals i les garanties adequades.

## **X. COMUNICACIÓ I POSADA EN CONEIXEMENT**

Les persones indicades a continuació poden:

- Qualsevol persona amb una relació laboral o associativa que sigui coneixedora de situacions susceptibles d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó de gènere i assetjament moral, està obligada a posar-ho en coneixement de la persona de referència.
- Qualsevol persona amb una relació laboral o associativa, quan arribin al seu coneixement indicis d'utilització de dades personals que coadjuven a una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó de gènere i assetjament moral, especialment en allò relatiu a la comunicació i difusió de vídeos i imatges de contingut sexual, ho posarà en coneixement de la persona de referència.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó de gènere i assetjament moral, podrà denunciar-ho davant de l'APCC i La Central del Circ, i té dret a obtenir-ne una resposta. L'APCC i La Central del Circ deixaran constància per escrit de la denúncia, fins i tot si els fets han estat denunciats de forma verbal.

## XI. PROTECCIÓ DE DADES

### INFORMACIÓ BÀSICA SOBRE PROTECCIÓ DE DADES

Responsable	
Finalitat	Investigar, gestionar i resoldre possibles comportaments i/o conductes constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó de gènere i /o assetjament moral.
Legitimació	Llei orgànica 3/2019, de protecció de dades i garantia dels drets digitals.
Persones destinatàries	<p>Comissió de violències masclistes</p> <p>En el supòsit que la conducta o el fet denunciat pugui ser susceptible d'actuació administrativa i/o judicial, les dades poden ser comunicades a les autoritats competents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inspecció de Treball i Seguretat Social.</li> <li>- Forces i cossos de seguretat de l'Estat.</li> <li>- Jutges i tribunals.</li> </ul> <p>Amb la finalitat d'investigar, esbrinar i sancionar el fet, si es dona el cas.</p>
Drets	<p>Exercir els drets ARCO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accedir, rectificar i suprimir les dades.</li> </ul> <p>També es pot reclamar davant de l'autoritat de control <a href="http://www.agpd.es">www.agpd.es</a></p>

## **XII . PROHIBICIÓ DE REPRESÀLIES**

Es prohibeix de forma expressa l'adopció de represàlies contra les persones que participin en les següents actuacions:

- Presentar una denúncia.
- Intervenir en el procediment en qualitat de testimoni.
- Prestar ajuda o participació en una investigació d'assetjament.
- Oposar-se a qualsevol conducta que sigui constitutiva d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó de gènere i assetjament moral, contra si mateixa o contra terceres persones.
- Realitzar una al·legació o denúncia de bona fe malgrat que un cop finalitzada la investigació no se'n pugui constatar la veracitat.

## **XIII. VIGÈNCIA**

El present protocol entrarà en vigència l'endemà següent a la seva aprovació per l'assemblea de sòcies i socis de l'APCC.

Tindrà un vigència de dos anys, prorrogable a quatre des de la seva aprovació. Aquest protocol podrà ser modificat i/o revisat durant el període de vigència, però s'haurà de comunicar prèviament mitjançant assemblea de persones associades.