

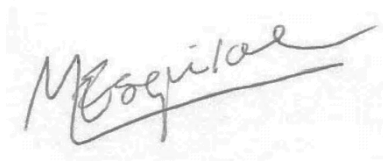
u22

**Protocol per l'assetjament sexual o per raó de sexe
al Festival u22 de Cinema Jove de Barcelona**

Primer protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per motiu de sexe en l'àmbit laboral. La seva entrada en vigor és del 20 de maig de 2022, data de la signatura pels directors del Festival u22. La seva vigència és indefinida i serà revisable per imperatiu legal i segons els usos i avenços sensibles als canvis socials.

A Barcelona, 20 de maig de 2022

Marc Esquirol Cano

Handwritten signature of Marc Esquirol Cano in black ink, appearing as 'Mesquirol' with a horizontal line underneath.

Jordi Sanz Angrill

Handwritten signature of Jordi Sanz Angrill in black ink, appearing as 'J. Sanz' with a horizontal line underneath.

PREÀMBUL

El Festival u22 de Cinema Jove de Barcelona, iniciativa emmarcada dins de l'activitat cultural de l'associació Letto, estableix en el seu Reglament de Règim Intern una gestió ètica i responsable de les relacions amb les persones en l'àmbit laboral que queda plasmada de la manera següent:

- El respecte a les persones, en especial a la seva dimensió personal, religiosa i social.
- El principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació dels diferents integrants de la comunitat.
- L'afavoriment d'un clima de treball que potenciï la llibertat, l'afectivitat, la intel·ligència i el creixement personal dels empleats.
- L'afavoriment de la conciliació del treball i la vida personal.
- La protecció del medi ambient.
- El foment de la responsabilitat i la igualtat entre els integrants dels equips de treball.

I és en aquest marc que el Festival manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i, consegüentment, lliures d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest Protocol.

Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció, amb accions de sensibilització, informació i formació, i l'actuació davant de situacions d'assetjament.

Per implementar-ho és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i paper que ocupa.

OBJECTIUS I ÀMBIT D'APLICACIÓ

Els objectius del present Protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

Aquest Protocol serà d'aplicació a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc durant el Festival u22, en qualsevol de les seves edicions i manifestacions, i és d'aplicació a totes les persones treballadores i voluntàries del Festival; i també s'aplicarà a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis al Festival.

DEFINICIONS

A efectes d'aquest protocol entendrem que:

Assetjament sexual el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no es produeixi de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre persones amb càrrecs de responsabilitat i subordinades (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Assetjament per raó de sexe el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre persones companyes (assetjament horitzontal) o entre persones amb càrrec de responsabilitat i subordinades (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportament susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes amb motiu del sexe d'una persona.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona per motiu del seu gènere.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garantirà:

- **Respecte i protecció**
S'actuarà amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades. Les persones implicades estaran acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.
- **Confidencialitat**
La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial. Les dades sobre la salut s'han de tractar de manera específica, i així s'incorporaran a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.
- **Dret a la informació**
Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de la participació, del resultat de les fases.
- **Diligència i celeritat**
El procediment informarà sobre els terminis de resolució de les fases per aconseguir celeritat i la ràpida resolució de la denúncia.
- **Tracte just**
Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per 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**
Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.
- **Col·laboració**
Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.
- **Mesures cautelars**
Si durant el procediment, i fins al seu tancament, hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar que siguin adoptades mesures cautelars com podrien ser el canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball... Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona presumptament assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ, LES PERSONES TREBALLADORES I VOLUNTÀRIES

Obligacions per part del Festival i els seus òrgans directius

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe,
 - A la integritat física i psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
 - Al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

Persones treballadores i voluntàries: drets i obligacions

1. Drets. Totes les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
2. Obligacions. Tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

DECLARACIÓ DEL FESTIVAL RESPECTE DE LA PREVENCIÓ

És voluntat del Festival que les accions preventives facilitin la intervenció en el seu origen i siguin planificades, executables i avaluables. Les accions de prevenció proposades són:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació.
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents a possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.
- Implantar un procediment efectiu per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.

PROCÉS D'INTERVENCIÓ

Quan es produeix, o es percep, una situació d'assetjament hi ha dues vies d'intervenció: interna, comunicant-lo als responsables del Festival, i externa, a través de la Inspecció de Treball i les jurisdiccions Laboral i Penal.

Utilitzar la via de resolució interna en cap cas no exclou la possibilitat de fer servir també l'altra. El procediment intern es pot iniciar per comunicació o, directament, per denúncia.

El procediment constarà de les següents fases:

Fase 1. Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau. Aquesta fase s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament. La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit, correu electrònic o conversa.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2. Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crearà una Comissió d'investigació.

Les comissions d'investigació es crearan ad hoc per a cada denúncia interposada i, segons el cas, podrà ser:

- Interna. Formada per persones del mateix festival.
- Externa: Que pot ser de persones no treballadores del festival (sindicats, òrgans paritaris de resolució extrajudicials de conflictes ...).

La investigació s'iniciarà a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fomenten les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La Comissió d'investigació estudiarà a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i farà recomanacions, si s'escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar-se amb els possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'incloquin les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificar la persona suposadament assetjada i assetjadora.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Conclusions.
- Proposta de mesures correctores.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'empresa posa a disposició els mitjans necessaris per efectiva aquesta custòdia.

Fase 3. Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, el director del Festival, o persona en qui delegui, emetrà la resolució del cas.

A la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Es donarà trasllat d'una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

INFORMACIÓ A LA PLANTILLA

De la firma d'aquest protocol s'informarà a la totalitat de persones treballadores i voluntàries del Festival.

Aquest protocol estarà accessible per poder ser consultat a la web del Festival, www.u22.me.