

Política de prevención del acoso psicológico o sexual en el trabajo y de tratamiento de las denuncias

Agosto 2024

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO Y LA VIOLENCIA SEXUAL



**École
de cirque**
de Québec

*Para simplificar el documento, sólo la versión francesa de la política incluye las firmas de las personas responsables.

WWW.ECOLEDECIRQUE.COM

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PREÁMBULO	1
1. PERSONAS DESTINATARIAS DE ESTA POLÍTICA	2
2. OBJETIVO GLOBAL DE LA POLÍTICA	2
3. ALGUNAS DEFINICIONES	3
4. OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA POLÍTICA	4
5. ROLES Y RESPONSABILIDADES	6
6. PROCESO DE SEÑALAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE UNA DENUNCIA Y MECANISMOS DE TRATAMIENTO	8
GESTIÓN DE UNA DENUNCIA	9
8. MEDIDAS Y SANCIONES	10
9. INFORMACIÓN EN EL EXPEDIENTE DEL ESTUDIANTE O MIEMBRO DEL PERSONAL	11
10. RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA Y FORMACIÓN DE UN COMITÉ DE TRABAJO	11
11. ADOPCIÓN Y ENTRADA EN VIGOR	11
12. PRINCIPIOS DE INTERVENCIÓN	12
ANEXO 1	
PERSONAS RESPONSABLES DESIGNADAS POR EL EMPLEADOR	
ANEXO 2	
RECURSOS EXTERNOS	
ANEXO 3	
FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO	
ANEXO 4	
COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	



PREÁMBULO

Toda persona que frecuente, visite o resida en la Escuela de circo de Quebec (la ECQ) tiene derecho a la protección, a la seguridad y al respeto de su integridad física, psicológica y moral.

La Dirección de la ECQ tiene el deber de asegurarse de ofrecer un entorno sano y seguro, libre de todo tipo de abuso, agresión, acoso o violencia, así como de prestar asistencia a toda persona relacionada con la ECQ que así lo necesite.

La presente política de prevención (“la política”) se basa en las leyes vigentes en Quebec y Canadá, así como en las guías para estudiantes y las guías del empleado.¹ Hacemos referencia también a las políticas de los socios de la ECQ, es decir, el CÉGEP Limoilou para los estudiantes del DEC, así como las escuelas secundarias asociadas al programa estudios de circo: Escuela Cardinal-Roy y Escuela La Seigneurie.

Se aplica a toda situación contemplada por los reglamentos de los alumnos, de los estudiantes², y a cualquier otra política, código de conducta, reglamento o medida de la Escuela.

Con el fin de facilitar la lectura de este texto, el uso de la palabra estudiante incluye y designa a todos los alumnos y estudiantes de cualquier nivel o programa de la Escuela. Del mismo modo, se utiliza el género masculino con el único fin de aligerar la lectura.
<https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-casde/harcelementpsychologique-ousexuel/index.html#4659>

WWW.ECOLEDECIRQUE.COM

1. Personas destinatarias de esta política

La Dirección de la ECQ es responsable de la aplicación de la presente política. No se tolera ninguna situación ni comportamientos, cualquiera que sea su procedencia, que puedan afectar la integridad de una persona que trabaje, participe o colabore con la ECQ. El objetivo de la ECQ es permitir a todos desarrollarse en un entorno sano y propicio al trabajo y a las actividades que se desarrollan en la ECQ.

Los miembros del Consejo de administración y de la Dirección, los directivos, el personal (empleados permanentes, contratados o asesores), los estudiantes de los niveles postsecundario y secundario, los participantes del programa recreativo, los profesionales en entrenamiento, los aprendices, los artistas, los padres, así como toda persona externa a la ECQ, incluidos voluntarios, proveedores, los beneficiarios de los servicios ofrecidos por la ECQ que se relacionan con el personal o los estudiantes, los visitantes o los distintos socios de la ECQ, son respectivamente responsables de la aplicación y la realización de los objetivos de esta política. Todos están sujetos a esta política y pueden valerse de ella.

La Dirección valora las relaciones personales y profesionales basadas en el respeto mutuo, la colaboración y el establecimiento de vínculos de confianza. La expresión misma de los valores de la ECQ y, en consecuencia, de los comportamientos esperados de todos, se detalla con precisión en las guías del estudiante y el empleado.

2. Objetivo global de la política

La presente política tiene por objetivo reafirmar el compromiso de la ECQ de prevenir y detener toda situación de acoso psicológico o sexual, o de violencia sexual por parte de cualquier persona dentro de la institución, incluida toda forma de acoso discriminatorio. También tiene como objetivo establecer y hacer accesibles los principios de intervención que se aplican en la institución cuando se presenta una denuncia por acoso o cuando se señala una situación de acoso al empleador o a su representante.

Si una acción, un gesto o una palabra realizada por cualquier persona, fuera del horario escolar, de trabajo o de la actividad realizada en la ECQ, o también fuera del ámbito físico de la ECQ, influye de alguna manera tanto en el ambiente, las interacciones como en las actividades de los participantes, estudiantes o del personal, estos gestos podrán considerarse como ocurridos durante el horario escolar o de trabajo.

3. Algunas definiciones

RECONOCER EL ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O DISCRIMINATORIO Y LA VIOLENCIA SEXUAL

El acoso, como se define en la Ley sobre las normas de trabajo, comprende el “acoso psicológico” que es “una conducta ofensiva que se manifiesta por comportamientos, palabras, actos o gestos reiterados, de carácter agresivo o no deseados, que afectan la dignidad o la integridad psicológica o

Política de prevención del acoso psicológico o sexual en el trabajo y de tratamiento de las denuncias

física del empleado y que generan para la persona un ambiente de trabajo nocivo. De manera más precisa, el acoso psicológico incluye este tipo de conductas cuando adoptan la forma de palabras, actos o gestos de carácter sexual. Una única conducta grave puede también constituir acoso si afecta y produce un efecto nocivo continuo sobre la persona.”

El acoso incluye, en particular, todo acto, observación o exposición que disminuya, rebaje, humille o avergüence a una persona, así como todo acto de intimidación, amenaza o discriminación.

El concepto de acoso incluye, en particular, el “acoso psicológico”, el “acoso sexual” y el “acoso discriminatorio”.

Para que una conducta esté considerada como “acoso psicológico” según lo dispuesto en la Ley sobre las normas del trabajo (art. 81.18), debe cumplir las cinco (5) siguientes condiciones:

- Ser una conducta ofensiva (hiriente, humillante);
- Que se manifiesta de manera repetitiva o un acto único y grave;
- De manera hostil (agresiva, amenazante) o no deseada;
- Que afecte la dignidad o la integridad psicológica o física de la persona;
- Que cree para la persona un entorno de trabajo perjudicial (nocivo, molesto).

Estas condiciones incluyen palabras, actos o gestos de carácter sexual. Se debe también incluir el acoso administrativo (abuso de poder), el acoso discriminatorio (descrito en el siguiente párrafo) y la violencia.

La discriminación basada en uno o varios de los motivos enumerados en el artículo 10 de la Carta de los derechos y libertades de la persona puede también constituir acoso: raza, color, sexo, estado de gravidez, orientación sexual, estado civil, edad (salvo la prevista por la ley), religión, convicciones políticas, lengua, origen étnico o nacional, condición social, discapacidad o utilización de un medio para atenuar una discapacidad.

A título de ejemplo, los siguientes comportamientos podrían considerarse como conductas ofensivas que constituyen acoso si responden a todos los criterios de la ley.

Según la ley, la definición de violencia sexual es cualquier forma de violencia dirigida contra la sexualidad o cualquier otra conducta indebida que se manifieste, en particular, mediante gestos, prácticas, palabras, comportamientos o actitudes no deseados de connotación sexual, ya se produzcan en una sola ocasión o de forma reiterada, lo que incluye la violencia relacionada con la diversidad sexual y de género.

Comportamientos que pueden ser vinculados al acoso psicológico: ●

Intimidación, ciber intimidación, amenazas, aislamiento;

- Observaciones o gestos ofensivos o difamatorios respecto a una persona o a su trabajo;
- Violencia verbal; Denigración.

Comportamientos que puedan estar relacionados con el acoso sexual o la violencia de carácter sexual: Cualquier forma de atención o de acercamiento no deseado con connotación sexual, por ejemplo:

- Exhortación insistente;
- Miradas, besos o toqueteo;
- Insultos sexistas, observaciones groseras;
- Observaciones, bromas o imágenes con connotación sexual por cualquier medio, tecnológico u otros.

- Gestos o palabras relacionados con la diversidad sexual o de género

4. Objetivos específicos de la política

- 4.1 Ayudar a prevenir las situaciones y los comportamientos inadecuados que podrían afectar la integridad y la seguridad de una persona vinculada a la ECQ.
- 4.2 Asegurar a todas las personas vinculadas a la ECQ que serán tratadas con respeto, imparcialidad y dignidad en condiciones de igualdad, en particular mediante la promoción de relaciones humanas marcadas por la cortesía.
- 4.3 Establecer los roles y responsabilidades de cada una de las personas a las que está destinada la aplicación de esta política.
- 4.4 Difundir el compromiso concreto de la ECQ de emplear los medios adecuados para ofrecer un entorno de trabajo y formación saludable, libre de toda forma de acoso, incluido de carácter sexual, incluso durante las actividades sociales relacionadas con el trabajo o la formación,
- 4.5 Prevenir el acoso, en particular sensibilizando, informando y formando a todos los empleados, voluntarios y estudiantes. Integración de actividades de formación desde el inicio del curso escolar para los departamentos interesados.
- 4.6 Definir el alcance de esta política, así como sus principios rectores.
- 4.7 Establecer mecanismos, procedimientos y medidas de intervención que permitan prevenir, identificar y resolver situaciones conflictivas y situaciones que puedan constituir acoso con el fin de poner fin a todas sus formas y limitar sus efectos negativos. Estas medidas deben incluir medidas específicas para proteger a los afectados por una situación de acoso y a quienes hayan colaborado en la tramitación de una queja o denuncia.
- 4.8 Sensibilizar a todas las personas vinculadas a la ECQ sobre la importancia de garantizar en todo momento la protección y seguridad de las personas en la ECQ y la salvaguarda de su dignidad e integridad, así como la obligación que se deriva de adoptar comportamientos libres de acoso.
- 4.9 Sensibilizar a todas las personas relacionadas con la ECQ sobre las diversas formas de acoso, ayudar a identificar situaciones y comportamientos inapropiados que puedan afectar su integridad o seguridad y la de otros en su entorno, y ofrecer herramientas de comunicación adecuadas a las circunstancias, así como información sobre qué hacer ante una situación de acoso.
- 4.10 Brindar apoyo a las personas involucradas en una situación difícil (que podría crear un entorno de trabajo o aprendizaje inadecuado y atentar contra la dignidad y la salud de las personas (descortesía, conflicto, acoso, violencia).
- 4.11 Identificar los comportamientos, situaciones y factores de riesgo potencialmente problemáticos que impliquen conductas inapropiadas que puedan poner en peligro la integridad o la seguridad de una o más personas. Además de identificar los factores de riesgo, se orientarán métodos y técnicas para controlarlos y eliminarlos.
- 4.12 Fomentar la puesta en práctica en la ECQ de un programa de apoyo iniciado por pares con el fin de mejorar y aumentar la efectividad de la ayuda que los estudiantes pueden brindarse mutuamente frente a situaciones de acoso que puedan presentarse.

Política de prevención del acoso psicológico o sexual en el trabajo y de tratamiento de las denuncias

- 4.13 Brindar el apoyo y las herramientas necesarias para resolver casos, garantizar la confidencialidad y el almacenamiento adecuado de los documentos producidos y obtenidos en el curso de la resolución de una situación. La ECQ velará por que los informes y las denuncias se traten con objetividad e imparcialidad, respetando a las personas y los principios de equidad procesal. La ECQ también deberá ofrecer un seguimiento apropiado a las quejas y denuncias.
- 4.14 Adoptar un plan de acción que se revisará periódicamente para garantizar que todos los marcos y recursos son útiles y eficaces para prevenir y hacer frente al acoso de cualquier tipo.

5. Roles y responsabilidades

5.1 Responsabilidades de los estudiantes, voluntarios y empleados, incluidos los miembros del Consejo de administración y todos los niveles jerárquicos del personal.

- 5.1.1 Adoptar un comportamiento respetuoso y exento de acoso.
- 5.1.2 Informar de inmediato cualquier forma de situación conflictiva o acoso de la que sea testigo o víctima.
- 5.1.3 Participar en actividades de sensibilización y formación sobre la prevención y resolución de situaciones de conflicto y acoso, organizadas con esa intención.
- 5.1.4 Respetar los principios y reglas de esta política. Es importante hablar y denunciar los actos de una persona que causan intimidación, acoso o violencia. También se protegerá a la persona que denuncie estos actos. Ser testigo y no denunciar es ser cómplice y permitir que continúe la violencia. La complicidad en el acoso está sujeta a las mismas consecuencias establecidas en esta política.

5.2 Miembros del personal que tengan bajo su autoridad empleados, voluntarios o estudiantes (además de las responsabilidades previstas en el artículo 5.1)

- 5.2.1 Dar ejemplo adoptando un comportamiento respetuoso.
- 5.2.2 Asegurar el cumplimiento y la aplicación de esta política por parte de todos los empleados, voluntarios y estudiantes bajo su responsabilidad.
- 5.2.3 Estar siempre atentos a la identificación de factores de riesgo y actuar con rapidez o llamar la atención del director general, según la situación.
- 5.2.4 Intervenir rápidamente al presenciar un comportamiento inapropiado o cuando se realiza un señalamiento o una denuncia, de cualquiera de estas maneras:
 - Actuando sobre la situación;
 - Siguiendo el consejo de su superior inmediato o miembro de la Dirección;
 - Recomendando medidas preventivas a su superior;

5.3 Consejo de administración (además de las responsabilidades previstas en el artículo 5.1)

- 5.3.1 Dar ejemplo adoptando un comportamiento respetuoso.
- 5.3.2 Adoptar la presente política, así como sus actualizaciones o revisiones.
- 5.3.3 Impulsar esta política y el compromiso de la ECQ que en ella se afirma

5.4 Dirección general (además de las responsabilidades previstas en el artículo 5.1)

- 5.4.1 Dar ejemplo adoptando un comportamiento respetuoso.
- 5.4.2 Impulsar esta política y el compromiso de la ECQ que en ella se afirma
- 5.4.3 Garantizar que la política se aplica dentro de su ámbito de aplicación.

Política de prevención del acoso psicológico o sexual en el trabajo y de tratamiento de las denuncias

- 5.4.4 Asegurar el respeto y la aplicación de la presente política por parte de todos los estudiantes, empleados y voluntarios bajo su responsabilidad, así como de terceros incluidos en el artículo 1 de la política
 - 5.4.5 Estar siempre atento a la identificación de factores de riesgo y tomar medidas, métodos y técnicas adecuadas para controlarlos y eliminarlos.
 - 5.4.6 Organizar actividades de información, sensibilización y formación para estudiantes, empleados y voluntarios, así como para personas con responsabilidades específicas en el marco de la aplicación de la presente política, acordes a las necesidades identificadas y realizar su evaluación.
 - 5.4.7 Recibir las denuncias y quejas, y asegurar su tratamiento de acuerdo con los términos, procesos y mecanismos previstos en la presente política, respetando sus principios rectores, incluido el respeto de la confidencialidad y la destrucción adecuada de los documentos producidos y recibidos en el curso de la tramitación de una situación.
 - 5.4.8 Recibir las denuncias y quejas y tomar medidas para proteger a los afectados por una situación de acoso y a quienes hayan colaborado en la tramitación de una denuncia o queja.
 - 5.4.9 Presentar un informe anual al Consejo de administración, que describa, de manera anónima, el número de denuncias, quejas, intervenciones, acciones correctivas y de apoyo y conclusiones.
 - 5.4.10 Revisar periódicamente los procedimientos de la política, la propia política y el plan de acción con el fin de determinar los parámetros y las medidas que deben aplicarse, con la ayuda de un comité de revisión, y recomendar cambios al Consejo de Administración.
- 5.5 Padres de alumnos, visitantes, representantes de proveedores, subcontratistas y socios
- 5.5.1 Adoptar una conducta respetuosa libre de acoso en cualquier relación interpersonal relacionada con el entorno laboral y de formación de la ECQ.
 - 5.5.2 Colaborar en el mantenimiento de un entorno de trabajo y formación saludable, señalando en todo momento la presencia de una situación problemática a la Dirección del departamento o a la Dirección general.

INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE PARTICIPANTES O EMPLEADOS MENORES

Ley de Protección de la Juventud (RLRQ, c. P-34.1). El artículo 39 de la Ley de Protección de la Juventud establece que “todo profesional que, por la propia naturaleza de su profesión, brinde cuidados u otra forma de asistencia a los niños y que, en el ejercicio de su profesión, tenga motivos razonables para creer que la seguridad o el desarrollo de un niño está o puede ser considerado en peligro en el sentido del artículo 38 o en el sentido del artículo 38.1, debe informar de la situación al director sin demora. La misma obligación recae sobre cualquier empleado de una institución, cualquier docente, cualquier persona que trabaje en una guardería o cualquier oficial de policía que, en el desempeño de sus funciones, tenga motivos razonables para creer que la seguridad o el desarrollo de un niño está o puede considerarse en peligro según lo estipulado en estas disposiciones.”

Encontrará los recursos de los responsables de cada departamento y recursos externos en los anexos 1 y 2 de este documento.

6. Proceso de señalamiento y de presentación de una denuncia y mecanismos de tratamiento

6.1 Modalidades generales

- 6.1.1 En cumplimiento de los principios rectores de la presente política, se recibirá a toda persona que haga un señalamiento o una denuncia en un plazo de 48 horas.
- 6.1.2 En ningún caso recurrir a uno de los medios previstos en la política priva al denunciante de su derecho a ejercer sus recursos legales.
- 6.1.3 Siempre se requiere el consentimiento del denunciante para el tratamiento de su queja o denuncia. No obstante, la ECQ se reserva el derecho a intervenir si tiene motivos razonables de creer que se ha infringido la presente política.
- 6.1.4 Las personas afectadas por la situación problemática pueden siempre ser acompañadas por una persona de su elección.

6.2 Proceso de señalamiento

- 6.2.1 El estudiante, el participante en el sector recreativo o los padres de estos últimos, pueden señalar una situación a un profesor, a la coordinación de su sector, a la Dirección de su sector o a la Dirección general.
- 6.2.2 El empleado o el voluntario puede señalar una situación a su superior inmediato o a la Dirección general.
- 6.2.3 Un tercero puede señalar una situación a la Dirección general.
- 6.2.4 Ante la situación de que la persona cuestionada forme parte del equipo de la Dirección general, el señalamiento puede hacerse a un miembro del Consejo de administración. En ese caso se excluye a la Dirección general del tratamiento del señalamiento o de la denuncia.

6.3 Mecanismos de tratamiento de los señalamientos

- 6.3.1 Si la persona que recibe el señalamiento no forma parte del equipo de la Dirección general y que esta no está en cuestión, debe informarlo. Se acuerda entonces, al momento de una intervención, si es necesario:
 - Ofrecer un apoyo adecuado a la persona que hizo el señalamiento: escucha, consejos y acompañamiento.
 - Sugerir a la persona que hizo el señalamiento que exprese su descontento a la persona cuestionada para que cese la situación problemática;
 - Establecer medidas preventivas para evitar que la situación se deteriore;
 - Proponer un proceso de mediación;
 - Establecer medidas correctivas y medidas de apoyo, según la situación.

6.4 Proceso de presentación de una denuncia y mecanismos de tratamiento

- 6.4.1 Es preferible que la denuncia se presente lo más pronto posible después de la manifestación de un comportamiento inadecuado. No obstante, una

persona dispone de un plazo de dos (2) años a partir de la última manifestación de la conducta inoportuna.

6.4.2 La persona presenta una denuncia escrita a través del formulario a tal efecto ante la Dirección general (o el Consejo de administración en el caso de que esta última sea la cuestionada).

6.4.3 La persona que recibe la denuncia (equipo de Dirección general o Consejo de administración):

- Si las partes no intentaron aún una mediación, propone esa estrategia, que implica también el consentimiento de la persona cuestionada, con el fin de llegar a un acuerdo aceptable para las dos partes;
- Si no hay estrategia de mediación, considera la realización de un análisis de admisibilidad de la denuncia e informa a la persona demandante la conclusión del análisis;
- Si la denuncia no es admisible propone, si es necesario, otras medidas; ● Cuando la denuncia es admisible, inicia una investigación formal. Para ello, nombra a una persona imparcial y neutra para realizarla;
- Advierte a la persona cuestionada de las alegaciones a su respecto y del nombre de la persona denunciante;
- Al término de la investigación, instaura medidas correctivas y de apoyo, según la situación.

6.4.4 La persona que realiza la investigación debe estar cualificada y garantizar la imparcialidad de la investigación. Sus responsabilidades son las siguientes:

- Realizar entrevistas con la persona denunciante, la persona cuestionada y los testigos;
- Decidir si la denuncia tiene fundamento, total o parcial, o si carece de fundamento o es insustancial; ● Hacer recomendaciones;
- Suministrar su informe de investigación dentro de los 60 días posteriores al inicio de la investigación, a menos que existan circunstancias excepcionales.

6.4.5 La persona denunciante y la persona cuestionada recibirán las conclusiones de la investigación.

7. Gestión de una denuncia

7.1 Análisis de la admisibilidad de la denuncia

Una denuncia es admisible si la situación corresponde a la definición de acoso. Un comportamiento puede ser inapropiado y, sin embargo, no constituir intimidación o acoso, sea o no de carácter repetitivo. Corresponde entonces a los responsables de la coordinación y a la Dirección (según sea el caso) actuar de manera preventiva.

7.2 Gestión del tratamiento de la denuncia

- 7.2.1 La denuncia pertenece a la persona que la presenta. Se requiere su consentimiento para iniciar sus distintas etapas. El proceso puede ser interrumpido en cualquier momento a petición del denunciante. Sin embargo, es responsabilidad de la ECQ asegurarse de proporcionar un entorno de trabajo saludable y seguro. El cierre de un expediente de denuncia no restringe los poderes de la Escuela para actuar administrativamente o en modalidad disciplinaria.
- 7.2.3 Una vez aceptada la denuncia, durante su tratamiento, y una vez cerrado el expediente, el recurso responsable en el departamento apropiado y la Dirección, brindan apoyo al denunciante y velan por que cesen completamente los actos de acoso. Se realizan reuniones de seguimiento con la víctima a los 10 y 30 días posteriores a la finalización de la gestión de la situación o a solicitud de la víctima, para verificar que se mantiene el entorno saludable.
- 7.2.4 Se requiere la más estricta confidencialidad de todas las personas que intervienen o que son llamadas a testificar en un caso.
- 7.2.5 El tratamiento de la denuncia debe ser justo para cada una de las partes, las cuales tienen derecho a ser escuchadas y tratadas con imparcialidad.

8. Medidas y sanciones

Si la investigación ha establecido la presencia de acoso, corresponde a la Dirección (general o adjunta) imponer las medidas correctivas adecuadas en función de la gravedad de la falta. Estas pueden incluir, sugerir o imponer una o más de las siguientes acciones: ● Una disculpa verbal o escrita, la persona que ofrece la disculpa debe también comprometerse por escrito a cesar dichos comportamientos; ● Una carta de llamada de atención;

- La obligación de que el responsable de haber cometido un acto de intimidación, acoso o violencia, participe en una o más capacitaciones que mejoren su comportamiento y sus relaciones interpersonales;
- La consulta con recursos humanos especializados ya sea a través de un CLSC o una clínica privada; Medidas de supervisión excepcionales;
- El traslado;
- La suspensión de la persona declarada responsable de intimidación, acoso o violencia;
- La expulsión, despido, terminación del contrato o exclusión de la persona reconocida como responsable.

Si se demuestra que la denuncia fue presentada de mala fe, el autor de la denuncia puede ser objeto de una sanción que puede llegar hasta el despido, la rescisión del contrato o la exclusión de la ECQ.

9. Confidencialidad y almacenamiento de la información

Toda la información y documentación relativa a una denuncia o queja recibidos en el curso de la tramitación de una situación, así como la identidad de las personas involucradas, serán tratadas por todas las partes interesadas de forma confidencial, a menos que esta información sea necesaria para el tratamiento de la denuncia o la imposición de sanciones.

Sin embargo, debe entenderse que, para actuar, los responsables deben investigar. Si es necesario divulgar alguna información, solo se transmitirá a los afectados y se garantizará la protección y seguridad de la persona que presenta la denuncia.

Para asegurar la más estricta confidencialidad, no se debe ingresar información relacionada con la investigación en el expediente del estudiante o de la persona, a excepción de las medidas administrativas o disciplinarias en cuestión. Todos los documentos elaborados u obtenidos en el curso de la tramitación de una situación de acoso son guardados bajo llave por la Dirección General (o el Consejo de Administración) y se destruyen confidencialmente dos (2) años después de la fecha de cierre del expediente.

10. Responsable de la aplicación de la política y formación de un comité de trabajo

La Dirección de la ECQ es responsable de la aplicación de la presente política y de las medidas que de ella se deriven. El equipo directivo recurre a otras personas para que le apoyen en su tarea y ayuden a todos a integrarse.

11. Adopción y entrada en vigor

La presente política entra en vigor el día de su adopción por parte del Consejo de administración y reemplaza cualquier otra política o procedimiento que haya sido emitido

WWW.ECOLEDECIRQUE.COM

previamente sobre el mismo tema. Cualquier modificación a esta política debe ser aprobada por el Consejo de administración.

12. Principios de intervención

La ECQ se compromete a lo siguiente:

- Tramitar la denuncia o el señalamiento con la mayor diligencia posible;
 - Preservar la dignidad y la privacidad de las personas implicadas, es decir, de quien hizo la denuncia, de quien es objeto de esta y de los testigos;
 - Garantizar que todos los interesados sean tratados con humanidad, equidad y objetividad y que se les ofrezca el apoyo adecuado;
 - Proteger la confidencialidad del proceso de intervención, en especial de la información relacionada con la denuncia o el señalamiento;
 - Ofrecer a los interesados la posibilidad de celebrar, con su consentimiento, una reunión con ellos con miras a solucionar la situación;
 - Realizar, si fuera necesario, una investigación inmediata y objetiva, o encomendar la responsabilidad a un trabajador externo. Los interesados serán informados de la conclusión de este proceso. Si la investigación no establece que hubo un comportamiento inaceptable, toda la evidencia física se guardará durante dos años y luego se destruirá;
- Tomar todas las medidas razonables para resolver la situación, en particular las medidas disciplinarias apropiadas.

Cualquier persona que infringe la política de acoso será objeto de las medidas disciplinarias apropiadas. La selección de la medida por aplicar tendrá en cuenta la gravedad y consecuencias de la acción o acciones, así como los antecedentes de quien las realizó.

Una persona que haga acusaciones falsas con la intención de causar daño también está sujeta a medidas disciplinarias apropiadas. En el marco del tratamiento y de la resolución de una situación relativa al acoso en el trabajo, nadie debe sufrir perjuicio o ser objeto de represalias por parte del empleador.



Tim Roberts
Director General
Escuela de circo de Quebec



Jocelyn Tremblay
Président du Conseil d'Administration
Ecole de cirque de Québec

8 de agosto 2024

Fecha



Fecha

ANEXO 1

Personas responsables designadas por el empleador

La Escuela de circo de Quebec:

- Se asegurará de que los responsables designados estén debidamente capacitados y tengan a su disposición las herramientas necesarias para la tramitación y seguimiento de la denuncia o el señalamiento;
- Reservará tiempo de trabajo para que las personas responsables designadas puedan desempeñar las funciones que le fueran asignadas.

Se designa a las siguientes personas para actuar como responsables de la aplicación de la Política de prevención y lucha contra el acoso psicológico y la violencia sexual de La Escuela de circo de Quebec:

PARA TODOS LOS DEPARTAMENTOS

Tim Roberts

Director General

Escuela de circo de Quebec

418-525-0101 poste 233

trobart@ecoledecirque.com

También disponible en TEAMS

Jocelyn Tremblay

Presidente del consejo de administración

ioctremblav@scfp.ca

También

disponible en TEAMS

Sylvie Lemieux

Vicepresidente del Consejo de administración

lemieuxsylvie3@gmail.com

PARA LA PREPARATORIA, DEC Y DEE

Anne Lepage

Coordinadora de visa estudiantil Escuela de circo de Quebec 418-525-0101 ext. 232

alepage@ecoledecirque.com

También disponible en TEAMS

PARA LOS ESTUDIOS SECUNDARIOS DE CIRCO

Fanny Laneuville-Castonguay

Coordinadora de estudios secundarios de circo

Coordinadora de estudios secundarios de circo 418-525-0101 ext. 238 flcastonguay@ecoledecirque.com

También disponible en TEAMS

PARA EL SECTOR RECREATIVO

Nancy Lessard

Directora del sector recreativo

418-525-0101 ext. 222

nlessard@ecoledecirque.com

Política de prevención del acoso psicológico o sexual en el trabajo y de tratamiento de las denuncias

Estas personas responsables en estas responsabilidades principales:

- Informar al personal sobre la política en materia de acoso psicológico o sexual de la institución.
- Intervenir de manera informal para intentar resolver situaciones.
- Recibir las denuncias y los señalamientos.
- Recomendar el tipo de acciones a llevar a cabo para poner fin a la situación de acoso.

COMPROMISO DE LAS PERSONAS RESPONSABLES

Por la presente declaro mi compromiso de cumplir con esta política y aseguro que mi intervención será imparcial, respetuosa y confidencial.



Tim Roberts
Directeur général

8 août 2024
Date



Nancy Lessard
Directrice du secteur récréatif

9/09/21
Date



Jocelyn Tremblay
Président du conseil d'administration

20 août 2024
Date



Anne Lepage
Coordonnatrice à la vie étudiante

09/09/21
Date



Sylvie Lemieux
Vice-présidente du conseil d'administration
Vicepresidenta del Consejo de administración

12/09/24
Date



Fanny Lavoie-Castonguay
Coordonnatrice du volet cirque-
estudiacundarios

16/09/21
Date

Recursos externos

En Piste

Agrupación nacional de artes del
514 529-1183 www.enpiste.qc.ca

(agresión sexual). 450 396-9449 / 1833

LAPARTÉ <https://aparte.ca/> circo

Página de información completa
sobre acoso y violencia sexual:
<https://enpiste.qc.ca/fr/harcelement>

Une fois de trop

Guía de acompañamiento destinada a
organizaciones sostenidas por el Ministerio de

Cultura y Comunicaciones en el marco del
Programa de asistencia operativa a organizaciones
de formación artística.

[https://www.unefoisdetrop.ca/wp-content/
uploads/2019/05/2018-19-Guide-Harcelement-avant-ISBN.pdf](https://www.unefoisdetrop.ca/wp-content/uploads/2019/05/2018-19-Guide-Harcelement-avant-ISBN.pdf)

CNESST

Comité de normas, igualdad, salud y seguridad
laboral

<https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/>

[harcement-elementaire-psycho-social-nii-oyitel/indpv.html](https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcement-elementaire-psycho-social-nii-oyitel/indpv.html)

Juripop

Servicios legales gratuitos y confidenciales
para cualquier persona que sea aliado o que
haya experimentado o presenciado acoso
sexual o psicológico en el trabajo o violencia
sexual [https://iurino.ore/iai-vecu-du-
harcement-](https://iurino.ore/iai-vecu-du-harcement-au-travail-ou-des-violences-sexuelles/)

[au-travail-ou-des-violences-sexuelles/](https://iurino.ore/iai-vecu-du-harcement-au-travail-ou-des-violences-sexuelles/)

L'Aparté

Ofrece asistencia inicial a todas las personas
del medio cultural que hayan sido víctimas
o testigos de acoso (psicológico o sexual) o
de violencia en el trabajo

ANEXO 3

Formulario de denuncia de acoso

CREO QUE SOY VÍCTIMA DE ACOSO

Sexual

Psicológico

Otro

Violencia sexual

VOS COORDONNÉES	
Nombre y apellido	
Teléfono celular o del domicilio	
Teléfono del trabajo (si aplica)	
Dirección de correo electrónico	
Otra información	
INFORMACIÓN DE CONTACTO DE LA(S) PERSONA(S) CUES MIONADA(S) (CON TRA QUIEN SE PRESENTA LA DENUNCIA)	
Nombre y apellido	
Estatus (empleado, estudiante, etc.)	
Nombre y apellido	
Estatus (empleado, estudiante, etc.)	
Nombre y apellido	
Estatus (empleado, estudiante, etc.)	

INFORMACIÓN DE CONTACTO DEL TESTIGO O TESTIGOS IDENTIFICADOS POR EL DENUNCIANTE	
Nombre y apellido	
Estatus (empleado, estudiante, etc.)	
Nombre y apellido	
Estatus (empleado, estudiante, etc.)	
<p>¿Ha expresado su desaprobación a la parte denunciada?</p> <p>Si es así, ¿cuál fue la naturaleza y el resultado del intercambio? Detalles:</p> <p>Si no es así, ¿cuáles son los factores que lo desanimaron a hacerlo? Detalles:</p> <p>¿Ha tomado otras medidas?</p> <p> Sí (Especifique)</p> <p> No</p>	

Por favor, describa la situación dando detalles de los hechos, gestos, fechas, lugares, consecuencias y nombre de los testigos, si corresponde.

ALEGACIONES

Los hechos que se indican en este formulario son verdaderos a mi leal saber y entender. Entiendo que parte de la información que he proporcionado puede ser divulgada por la persona que atenderá mi denuncia, entre otros, a la persona cuestionada por esta denuncia y a las personas nombradas como testigos, en la medida en que sea necesario para la tramitación de esta. Me comprometo a ejercer la máxima discreción y a no discutir el contenido de este formulario con mis colegas u otras personas, excepto para fines autorizados por la ley, por política o para fines de consulta con un asesor, si corresponde.

FIRMA

He firmado en (ciudad) _____, el día _____ del mes de _____ 20 ____ .

Firma _____

WWW.ECOLEDECIRQUE.COM

18

ANEXO 4

Compromiso de confidencialidad

POR LAS PARTES Y LOS TESTIGOS

Me comprometo a mantener la confidencialidad del testimonio que daré (es decir, a no hablarlo con nadie en el trabajo, dentro o fuera de la escuela, sea cual sea el medio), así como sobre toda la información relacionada con este asunto, excepto con el propósito de consultar con un asesor de mi elección, a menos que esté autorizado o se me requiera divulgarla por política o por ley.

Firma _____

Fecha _____

Me comprometo a mantener la confidencialidad del testimonio que daré (es decir, a no hablarlo con nadie en el trabajo, dentro o fuera de la escuela, sea cual sea el medio), así como sobre toda la información relacionada con este asunto, excepto con el propósito de consultar con un asesor de mi elección, a menos que esté autorizado o se me requiera divulgarla por política o por ley.

Firma _____

Fecha _____

POR LAS PARTES ACOMPAÑANTES Y TESTIGOS