



Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista

OBJECTE

El protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia té com a finalitat establir els criteris essencials, de caràcter mínim, per gestionar les conductes percebudes com a discriminatòries, violentes o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere dins l'àmbit de direcció i d'organització administrativa o acadèmica d'adscripció de la persona o persones que en son objecte, i en l'exercici de la seva activitat professional o educativa o com a conseqüència d'aquesta.

Els objectius específics son:

- a. Prevenir l'aparició de conductes discriminatòries, violentes o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere entre els membres de la comunitat d'Aules · Arts Escèniques.
- b. Establir unes pautes d'actuació per detectar conductes com les descrites en l'apartat 2; investigar-les i, si s'escau, iniciar les actuacions administratives necessàries per tractar-les o depurar possibles responsabilitats disciplinàries.

CAPÍTOLS

CAP I. COMPROMISOS, FINALITATS, DEFINICIONS, ÀMBITS D'APLICACIÓ I UNITATS RESPONSABLES	2
CAPÍTOL II. MESURES DE PREVENCIÓ DE LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT SEXUAL, D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE I DE VIOLÈNCIA MASCLISTA	3
CAPÍTOL III. MESURES DE SUPORT I ACOMPANYAMENT A LES PERSONES AFECTADES	4
CAPÍTOL IV. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ EN CAS DE DENÚNCIA	4
CAPÍTOL V PRINCIPIS I GARENTIES D'ACTUACIÓ	7

CAP I. COMPROMISOS, FINALITATS, DEFINICIONS, ÀMBITS D'APLICACIÓ I UNITATS RESPONSABLES.

ARTICLE 1. Compromisos de l'escola

Aules · Arts Escèniques considera que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i la violència masclista son comportaments reprovables, per la qual cosa es compromet a fer-ne un abordatge integral:

- > Declarar formalment i difondre el seu rebuig a tot tipus d'assetjament o de violència masclista, en totes les formes o manifestacions.
- > Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament i la violència masclista a través d'actuacions formatives i informatives de sensibilització dirigides a tota la comunitat.
- > Denunciar i investigar, d'acord amb el que preveu aquest protocol, qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament o de violència masclista.
- > Acompanyar i assessorar les víctimes d'assetjament o de violència masclista.

Aquests compromisos son públics i es comuniquen a tots els membres de la comunitat.

ARTICLE 2. Definicions

2.1 Partint de la definició de les conductes de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, aquest protocol s'activarà davant la concurrència d'alguna de les següents manifestacions de violència masclista, tant si s'exerceix de manera puntual com reiterada:

Violència física: qualsevol acte o omisió de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.

Violència psicològica: conducta o omisió intencional que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.

Violència sexual i abusos sexuals: qualsevol acte de naturalesa sexual exercit sobre una dona sense el seu consentiment. Inclou l'exhibició, l'observació i la imposició -per mitjà de violència, intimidació, prevalença o manipulació emocional- de relacions sexuals, amb independència que el presumpte agressor pugui tenir una relació afectiva o no amb la dona.

La violència masclista en l'àmbit social o comunitari comprèn les manifestacions següents:

a) Agressions sexuals: consisteixen en l'ús de la violència física i sexual exercida contra les dones que està determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per demostrar poder i abusar-ne.

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

La violència masclista també comprèn qualsevol altra forma anàloga que lesioni o que sigui susceptible de lesionar la dignitat, la integritat o la llibertat de les dones.

Cal recordar que les conductes en forma de recriminacions, burles o insults destinades a menysprear o desvaloritzar una dona sovint es dirigeixen cap al conjunt de dones. Aquestes conductes sexistes tampoc seran tolerades.

2.2 Partint de la definició de les conductes de 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, aquest protocol també s'activarà davant la concurrència d'alguna de les següents manifestacions de LGTBfòbia, tant si s'exerceix de manera puntual com reiterada:

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

ARTICLE 3. Àmbit d'aplicació

A qui s'aplica el protocol i quin àmbit territorial engloba el protocol.

3.1 Àmbit d'aplicació objectiu: qualsevol de les conductes relacionades en l'apartat 2 que es produeixin per mitjans verbals, presencial o electrònics (missatges de correu, xarxes socials, etc)

3.2 Àmbit d'aplicació subjectiu. Aquest protocol s'aplica a tot el personal que tingui vinculació laboral i a tot l'alumnat d'Aules · Arts Escèniques.

3.3 Àmbit d'aplicació territorial: la conducta s'ha de produir dins l'àmbit organitzatiu, és a dir, dins de qualsevol espai del campus o de les instal·lacions, o bé fora de les instal·lacions però en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat per Aules · Arts Escèniques.

ARTICLE 4. Òrgans i unitats responsables.

Tot el professorat/personal de l'escola son un canal vàlid per activar el protocol, a més a més es genera un correu: etica@aules.net. Per si la persona prefereix comunicar-ho des d'una via no presencial.

Tot l'equip docent, personal i alumnes de l'escola han de:

- > Conèixer aquest protocol, vetllar pel seu compliment i detectar-ne les necessitats d'actualització o de millora.
- > Garantir a l'alumnat la informació dels seus drets així com del contingut d'aquest protocol.
- > Impulsar el procediment establert a l'APARTAT 4 d'aquest protocol quan hi hagi indicis d'una conducta tipificada, col·laborant en l'aplicació quan l'activació afecti el personal o estudiants de la seva unitat.

Es crearà un grup de treball, d'ara endavant COMISSIÓ, que s'activarà en el moment en que hi hagi una denúncia. Aquesta comissió estarà formada per:

- > Quatre docents: dos escollits per direcció i dos escollits pels delegats.
- > Quatre alumnes: dos escollits pels delegats i dos per direcció.
- > Un cop constituïda aquesta primera part de la comissió, l'empresa (Daniel Anglès i Susanna Domènech) proposa 3 persones de l'equip directiu i la comissió, a partir d'una votació privada, en tria una que tindrà la condició de medidora.
- > Persona externa que funcionarà com a secretari/a de la comissió.

CAPÍTOL II. MESURES DE PREVENCIÓ DE LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT SEXUAL, D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE I DE VIOLÈNCIA MASCLISTA

> Desenvolupar un pla de comunicació, amb l'objecte que aquest protocol sigui conegut per tots els membres de la comunitat d'Aules · Arts Escèniques. Així doncs, els canals que s'arbitren per difondre'l son:

- > Pàgina web de l'escola.
- > Xarxes de l'escola.
- > Butlletí intern de notícies de l'escola.

> Programar unes jornades per alumnes i equip docent on es generaran debats sobre aquestes temàtiques en concret en l'àmbit de l'educació en arts escèniques.

> A partir del dissabte 6 de març s'inicia un GRUP DE DEBAT ÈTIC, format per l'equip docent. Es trobaran periòdicament i mantindran debats sobre inquietuds en el context de la docència de les arts escèniques i les dinàmiques que es generen en aquest tipus d'ensenyança.

CAPÍTOL III. MESURES DE SUPORT I ACOMPANYAMENT A LES PERSONES AFECTADES

> En cas que la situació no sigui d'urgència* s'activarà la comissió que decidirà sobre la pertinència de generar una taula de mediació.

En cas que la situació sigui d'urgència*, derivar a un dels serveis especialitzats de la ciutat: PIADs (Punts d'Informació i Atenció a les Dones), SARA Jove (Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida) i SAH (Servei d'Atenció a Homes per la promoció de relacions no violentes) .

** Necessitat personal sobtada i greu; esdeveniment accidental que ha de ser atès sense dilació, ja que en cas contrari hi ha la certesa de patir un perjudici enorme que no pot conjurar amb els recursos normals de l'especificació protocol·lària.*

CAPÍTOL IV. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ EN CAS DE DENÚNCIA

ARTICLE 5. Drets de la víctima i drets de la persona denunciada.

5.1 Drets de la víctima:

- a. Estar acompanyada per algú de confiança o per assistència lletrada al llarg del procés.
- b. Ser citada i escoltada.
- c. Rebre un tracte just.
- d. Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- e. Rebre còpia de l'informe final.

5.2 Drets de la persona denunciada:

- a. Estar informada de la denúncia.
- b. Veure respectada la presumpció d'innocència.
- c. Ser citada i escoltada.
- d. Estar acompanyada per algú de confiança o per assistència lletrada al llarg del procés.
- e. Rebre notificació de les mesures cautelars de prevenció adoptades.
- f. Rebre còpia de l'informe final.
- g. Rebre un tracte just.

ARTICLE 6. Actuació de l'escola

Quan es detecti o es tingui coneixement d'una possible conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament sexual, de qualsevol tipus entre treballadors/es i/o estudiants, s'analitzaran les dades objectives conegudes i es valorarà si concorren els requisits necessaris per iniciar actuacions indagatòries. A tal efecte s'aplicaran les tres fases d'actuació següents:

1. Inici de les actuacions
2. Instrucció del procediment
3. Resolució del procediment

Fase 1. Aquest procediment s'inicia:

- > Per iniciativa pròpia de l'equip docent
- > Per petició d'altres
- > Per denúncia de la persona afectada.

1.1 Quan una persona consideri que hi ha indicis d'una conducta de les previstes a l'ARTICLE 2 d'aquest protocol, pot formular una denúncia, per escrit (a través dels correus habituals) o verbalment, a qualsevol docent o personal de l'escola o pel correu habilitat per aquests casos: etica@aules.net

1.2 Un cop rebuda la denúncia, es constituirà la comissió. Aquesta, s'entrevistarà amb la persona denunciant en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària.

En el decurs de l'entrevista es confirmaran o s'ampliaran les dades informades i es proporcionarà l'assessorament i l'orientació necessàries a la persona o persones denunciants.

1.3 En finalitzar l'entrevista, la/les persones de la comissió decidiran en base al següent:

> Si s'evidencia que no hi ha indicis d'una conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament prevista a l'ARTICLE 2 d'aquest protocol, o bé, la conducta denunciada no s'emmarca dins l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, informarà la persona denunciant de la manca de viabilitat de la denúncia. No obstant, se la informarà dels serveis d'assessorament i acompanyament als quals pot accedir.

> Si els fets evidencien indicis d'una conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament prevista a l'ARTICLE 2 d'aquest protocol, però aquesta es troba en un estadi inicial i és factible de ser reconduïda, sempre i quan la conducta no sigui constitutiva de cap supòsit de violència masclista, informarà la persona denunciant de la possible derivació del conflicte a un mediador o mediadora admès per ambdues parts.

Per mediació, i als efectes d'aquest protocol, s'entén l'aplicació d'un procediment no jurisdiccional de caràcter voluntari i confidencial que s'adreça a facilitar la comunicació entre les persones i a superar el component emocional de la relació, per tal que gestionin per elles mateixes una solució dels conflictes que els afecten, amb l'assistència d'un mediador que exerceix la seva funció amb imparcialitat i neutralitat, tot garantint la igualtat entre les parts i que permeti aconseguir solucions creatives i segures, basades en la mútua acceptació de les parts.

> Si els fets evidencien indicis d'una conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament prevista a l'ARTICLE 2 d'aquest protocol però requereixen una investigació prèvia per conèixer millor les circumstàncies concretes del conflicte, informarà a la persona denunciant de la possible obertura d'un procés d'investigació per part de la comissió, per tal de comprovar els fets ocorreguts i, en funció de les conclusions, acordar l'actuació corresponent.

> Si els fets evidencien indicis suficients de possibles responsabilitats disciplinàries, informarà la persona denunciant de la possible incoació d'un expedient disciplinari per part de l'equip directiu, en virtut de la potestat disciplinària que aquest té atribuïda.

1.4 En un termini màxim de cinc dies hàbils des que tingués lloc l'entrevista, i en cas que es decideixi iniciar una mediació, la persona mediadora emetrà un informe preliminar d'avaluació de la naturalesa i l'àmbit de les conductes denunciades.

1.5 Si, d'acord amb aquest informe, la conducta es pot reconduir mitjançant mediació, la comissió contactarà amb la persona denunciant i la denunciada. A l'únic efecte de posar ambdues parts en antecedents dels fets fins ara analitzats i plantejar-los una mediació com a sistema per avançar en la tramitació de la denúncia presentada.

Si la lliure voluntat de les persones interessades és acceptar la mediació proposada, la comissió triaran d'entre ells a un alumne i un docent per tal de dur a terme aquesta mediació. Un cop feta, les persones mediadores impulsaran les accions que sota el seu assenyat criteri entenguin que poden ajudar a trobar una solució acordada per ambdues parts en relació amb les conductes posades de manifest, de conformitat amb els criteris de celeritat, objectivitat i imparcialitat.

En el cas que les parts no acceptin aquest sistema de solució alternativa al conflicte, es valorarà, en el seu cas, obrir l'expedient que correspongui.

1.6 Si d'acord amb l'informe, els fets evidencien indicis suficients que aconsellen l'activació d'un expedient informatiu o d'un expedient disciplinari:

s'ha de notificar en tot cas també a la persona o persones denunciades, que tindran coneixement dels fets per primer cop en aquest moment, i que podran exercir els drets inherents a la seva condició d'interessats en un procediment administratiu.

1.7 Quan sigui el cas i hi hagi raons d'urgència que ho aconsellin, la comissió pot acordar les mesures cautelars correctores o de protecció de la persona o persones afectades que estimin pertinents. En tot cas, la resolució ha d'estar degudament motivada i s'ha de notificar a totes les persones que hi estiguin implicades.

Les mesures que es poden adoptar han de permetre apartar o evitar el contacte i/o la dependència acadèmica i/o orgànica entre la persona o persones afectades i la persona o persones presumptament autores, així com l'acompanyament de la persona o persones afectades.

En tot cas, aquestes mesures s'extingeixen amb l'eficàcia de la resolució que posi fi al procediment.

Fase 2. Desenvolupament de l'expedient informatiu

2.1 Com a primera diligència, citaran per fer una reunió a la persona o persones afectades i la persona o persones presumptament autores de la conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament que hagi motivat l'aplicació d'aquest protocol. Les convocaran en dies o en franges horàries diferents i en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària, per tal que puguin oferir la seva versió dels fets denunciats i aportar les proves i/o indicis en què es fonamentin.

2.2 Un cop hagin declarat, podran acordar la pràctica d'aquelles altres proves que considerin pertinents, ja siguin testificals o documentals, per contrastar els indicis i aclarir els fets.

Tots els membres de la comunitat estan obligats a col·laborar amb l'òrgan instructor i a donar-li tota la informació que els demanin durant el procés d'investigació.

A títol enunciatiu, els actes d'instrucció poden consistir en:

> La realització d'entrevistes personals estructurades per contrastar informació relativa a aspectes relacionats amb el conflicte (possibilitat de verificar l'existència de conductes, versions, explicacions i valoració de les conductes per altres persones, víctimes de les conductes, altres conflictes presents o anteriors)

> La realització d'entrevistes a docents, companys/es propers de la persona o persones presumptament autores de la conducta, i persones proposades per la persona o persones afectades i per la persona o persones presumptament autores de la conducta.

La informació comunicada serà utilitzada per fer la valoració final del cas. Per aquest motiu, s'informarà a l'inici de cadascuna de les entrevistes de l'ús que es pot fer de les dades aportades.

> Si és necessari, podran participar en el procés diferents pèrits externs. Podrà actuar com a pèrit un especialista en l'àmbit de la violència masclista o de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, o altres especialistes en la naturalesa de l'àmbit de la conducta o conductes denunciades, que determinarà l'origen del conflicte i valorarà els possibles efectes psicològics. Amb aquesta finalitat, confirmarà les dades obtingudes de la persona afectada, mitjançant una entrevista estructurada i altres instruments que l'especialista consideri necessaris.

2.3 Un cop conclusos els actes, la comissió elevarà a l'equip directiu un informe de conclusions que ha de contenir, com a mínim, els punts següents:

> Relació nominal de les persones integrants de la comissió que emeten l'informe, i la identificació de la persona que ha dirigit les actuacions i de les parts implicades.

> Antecedents: denúncia, si n'hi ha, i circumstàncies concurrents.

> Conclusions i mesures que es proposen, en coordinació amb les entitats, si n'hi ha, implicades en la gestió i el tractament de les víctimes.

Fase 3. Resolució de l'expedient

3.1 L'equip directiu, en vista de l'informe de conclusions de la comissió, dictarà una resolució que ha de ser motivada.

3.2 El termini per resoldre i notificar el procediment informatiu no pot excedir d'un mes des de la data d'incoació de l'expedient.

3.3 La decisió ha de consistir necessàriament en algun dels pronunciaments següents:

> Arxivament de l'expedient informatiu, per manca d'indicis suficients que acreditin l'existència de la conducta o quan la denúncia sigui manifestament falsa.

> Mediació entre les parts implicades per resoldre el conflicte, quan la conducta no sigui constitutiva de delictes o falta, i sempre que ambdues parts implicades hi estiguin d'acord. Aquesta decisió no és aplicable en el cas de conductes en l'àmbit de la violència masculista.

> Incoació d'expedient disciplinari, quan es conclogui l'existència d'una conducta inadequada i susceptible de ser sancionada disciplinàriament.

A fi d'evitar duplicitats innecessàries i reforçar la celeritat com a principal inspirador, s'incorporaran a l'expedient disciplinari les actuacions prèviament realitzades en l'expedient informatiu, per tal que siguin considerades per l'equip directiu en el marc de l'expedient disciplinari. Aquest podrà practicar les comprovacions que siguin necessàries per donar per acreditades les circumstàncies posades de manifest en el si de l'expedient informatiu, convalidant quan així sigui procedent el contingut de les actuacions i incorporant-les definitivament a l'expedient disciplinari. En el cas que consideri necessari tornar a repetir alguna de les actuacions, ho haurà de fer de manera motivada.

ARTICLE 8. Seguiment i control

8.1 La comissió farà un seguiment de l'evolució del cas des de la denúncia fins a la resolució definitiva i facilitarà, si escau, suport i assessorament d'espais de rehabilitació personalitzats als afectats.

8.2 La comissió triarà una persona que farà un seguiment de l'evolució del cas una vegada finalitzat el procediment, i amb aquesta finalitat verificarà l'absència de la conducta que va motivar la incoació de l'expedient, ja sigui informatiu o disciplinari, i avaluarà la idoneïtat de les mesures adoptades, si escau. S'entrevistarà amb les persones implicades en els fets cada tres mesos, a partir de la data de resolució l'equip directiu de finalització de l'expedient, com a mínim durant el primer any, i emetrà un informe de conclusions que trametrà a la Comissió i Equip directiu.

CAPÍTOL V. PRINCIPIS I GARANTIES D'ACTUACIÓ

Respecte i protecció: s'ha de procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions i les diligències han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades. Totes les persones que participen en aquest protocol han de ser informades del seu contingut i, en qualsevol cas, la víctima ha de donar-hi el seu consentiment en relació amb la seva aplicació.

Confidencialitat: la informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació del procediment establert a l'ARTICLE 7 d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació. En conseqüència, es garantirà la confidencialitat de les denúncies. Està prohibit difondre els documents relacionats amb qualsevol consulta o denúncia presentada.

Només les parts implicades en els fets, la comissió i l'equip directiu, en la seva condició d'interessades, tindran accés als documents que formin part d'un expedient. Excepcionalment, es podrà proporcionar informació a les autoritats judicials corresponents, quan així ho sol·licitin les diligències que s'estiguessin tramitant pels mateixos fets. En el cas de les diligències policials, només es podrà facilitar la informació requerida quan es facin en l'exercici de les funcions com a policia judicial.

Totes les persones que participin en qualsevol de les actuacions previstes en el procediment establert a l'ARTICLE 7 d'aquest protocol, ja sigui com a parts implicades, com a membres de la comissió o en qualsevol altra condició, tenen obligació de no revelar les informacions que coneguin a conseqüència d'aquestes. El denunciant ha d'actuar d'acord amb les exigències de la bona fe.

Diligència i celeritat: El procés de recopilació d'informació s'ha de fer amb la major celeritat possible i amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les persones afectades. La investigació i la resolució del conflicte s'han de dur a terme amb professionalitat i diligència i sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim de temps possible, respectant-ne les garanties.

Audiència, imparcialitat i contradicció. El procediment ha de garantir l'audiència, el tractament just i la defensa a totes les persones que hi estiguin implicades, que podran ser acompanyades per una persona de la seva elecció, incloent representants sindicals o assessors legals, si així ho sol·liciten.

Protecció de la dignitat de les persones afectades. Aules · Arts Escèniques ha d'adoptar les mesures pertinents per garantir el dret a la protecció de la dignitat de les persones afectades, incloses les persones suposadament assetjades o assetjadores, donant-los suport a les diferents fases del procediment.

Protecció davant de possibles represàlies. Queda garantida l'absència de represàlies contra les persones que formulin una denúncia, que compareguin com a testimonis o que participin en una investigació sobre conductes com les descrites en aquest protocol, excepte en els casos en què actuessin de mala fe, en què es podran derivar responsabilitats.

No duplicat de les actuacions. La tramitació d'un expedient disciplinari o d'un expedient informatiu en l'àmbit d'Aules · Arts Escèniques és totalment independent de les accions legals que la persona afectada vulgui emprendre per la via judicial o de la col·laboració que es pugui sol·licitar en el marc d'una investigació judicial.

Quan pels mateixos fets s'estigui tramitant un procediment penal, la comissió acordarà la suspensió de la tramitació de l'expedient, ja sigui disciplinari o informatiu, en espera que recaigui una resolució judicial que posi fi al procediment penal. Els fets declarats provats en via penal son vinculants per resoldre l'expedient per via administrativa.

Igualment, s'acordarà la suspensió de les actuacions del procediment establert a l'ARTICLE 7 d'aquest protocol quan, arran dels mateixos fets, s'estigui tramitant un altre procediment administratiu i aquest encara no hagi estat resolt.