

## **Política contra el abuso de poder y la discriminación**

### **Preámbulo**

La Universidad de Música y Teatro de Rostock promueve la cooperación igualitaria entre las personas independientemente de sus características físicas, género, identidad sexual, origen étnico o social, edad, religión, ideología o discapacidad en todas las áreas de estudio, enseñanza, arte e investigación, así como en sus áreas de servicio. Se opone activamente al abuso de poder y a cualquier forma de discriminación, independientemente de que se ejerza contra estudiantes, personal docente u otros empleados. Hace hincapié en la cooperación basada en la confianza y en un buen ambiente de trabajo en todos los ámbitos de la universidad.

### **Principios**

Todos los miembros de la universidad, en particular los que desempeñan tareas educativas, de cualificación y de gestión en la enseñanza, la investigación, la formación y la administración, son responsables en su trabajo y en sus áreas de especialización de garantizar que se respeten y defiendan los derechos personales de las personas y sus límites personales individuales y que se eviten o se ponga fin a los comportamientos discriminatorios y al uso de la violencia. Se considera especialmente grave el abuso de poder mediante la explotación de relaciones de dependencia en el lugar de trabajo, en la formación y durante los estudios, amenazando y/o realizando desventajas personales o profesionales o prometiendo ventajas.

### **Definiciones**

#### **Abuso de poder**

se produce en cuanto se utiliza una posición jerárquica, estructural o situacional de poder para hacer valer los propios intereses o perjudicar a otras personas.

Pueden darse ejemplos de abuso de poder en los siguientes grupos de acciones:

- Ataques a la capacidad de comunicación
- Ataques a la posición social
- Ataques a las relaciones sociales
- Ataques a la calidad de las condiciones de trabajo y de vida
- Ataques a la salud

(Categorías según

Heinz Leymann, Mobbing. Psicoterror en el lugar de trabajo y cómo defenderte de ello)

#### **Discriminación sexual**

es cualquier comportamiento personal verbal y/o no verbal que acose, desfavorezca, degrade o denigre a otra persona en relación con su género o

identidad sexual, o que haya sido declarado indeseable en general o en casos individuales.

En particular, están prohibidos:

- El contacto físico sin el consentimiento previo de la persona afectada
- Acoso verbal y no verbal mediante comentarios lascivos, sexualización de la comunicación o comentarios no deseados sobre la ropa y el aspecto de una persona.
- El acoso visual mediante la exhibición de imágenes sexistas, objetos o imágenes pornográficas que no tengan nada que ver con el contenido de la clase.

### **Deberes y responsabilidades**

En una universidad de música y teatro, existe una gran cercanía personal entre profesores y alumnos debido a la relación educativa especial, por ejemplo en clases individuales y en pequeños grupos. La transición entre el contacto físico desinhibido y la violación de los límites es fluida. El profesor tiene una responsabilidad especial en el mantenimiento de los límites. El tratamiento de la proximidad y la distancia se aborda en la relación de enseñanza-aprendizaje durante las clases.

Si el contacto físico se considera necesario para la clase, debe justificarse y limitarse a lo estrictamente necesario. Los profesores deben preguntar de antemano si se les permite tocar a una persona con fines didácticos. Hay que esperar una respuesta y prestar atención a las reacciones no verbales.

La dirección de la universidad prohíbe expresamente la enseñanza en entornos privados, así como las invitaciones formales a salas privadas para temas relacionados con el estudio y para discutir el horario.

Todos los miembros de la universidad son corresponsables de tratarse con respeto. Los profesores permanecen en todo momento en el papel de profesores, los estudiantes permanecen en todo momento en el papel de estudiantes. Ambas partes son conscientes de estos papeles. Incluso fuera del aula, especialmente durante las celebraciones tras actuaciones o conciertos, ambas partes y los profesores en particular son responsables de garantizar que se mantengan los límites necesarios en todo momento.

Los estudiantes menores de edad se encuentran en una posición especialmente vulnerable en la hmt. Todos los miembros de la universidad deben ser conscientes de las necesidades especiales de protección de este colectivo y contribuir a crear un entorno seguro y respetuoso para ellos.

Todos los miembros de la universidad deben asumir su responsabilidad en contextos que experimenten o perciban como acosadores o discriminatorios -también para terceros- y trabajar para lograr un comportamiento adecuado. Esto se aplica en particular a los supervisores.

Si se dirigen a ellos como instancia oficial de denuncia, deben informar inmediatamente a los departamentos competentes para que se tomen las medidas adecuadas para remediar la situación.

## **Remedio**

### **1. Asesoramiento**

Las personas que se sientan afectadas por discriminación, acoso sexual, abuso de poder o acoso moral en el sentido de esta política, pero que aún no deseen presentar una denuncia oficial, pueden ponerse en contacto en cualquier momento con una de las personas de contacto designadas para recibir asesoramiento sobre cómo proceder.

Estas personas son:

- la Responsable de Igualdad de Oportunidades y su suplente
- el Centro de Asesoramiento sobre Conflictos
- el Consejo de Estudiantes
- el Consejo de Personal
- el Responsable de Inclusión y
- el Responsable de Discapacidad

En este caso, la dirección de la universidad aún no tiene conocimiento oficial del incidente y no es responsable de remediarlo.

El asesoramiento es confidencial y la persona afectada es la única responsable de decidir cómo proceder.

Pueden elaborarse medidas correctoras que no alcancen el umbral de una denuncia oficial. La responsabilidad de todos los pasos dados y del éxito de las medidas recae en la persona afectada.

### **2. Denuncia**

Cualquier persona afectada puede dirigirse adicional o alternativamente al organismo competente para presentar una queja oficial de conformidad con el artículo 13 de la Ley general de igualdad de trato (AGG). La queja debe dirigirse al Rectorado o registrarse allí.

La dirección de la universidad es responsable de la actuación posterior y de las medidas correctoras.

## **Procedimiento y sanciones**

La oficina de quejas debe organizar el procedimiento ulterior de forma que se protejan los intereses de todas las personas implicadas. Esto requiere la descripción completa y veraz de los hechos del caso y el nombramiento de todas las personas implicadas.

La persona acusada debe tener la oportunidad de declarar ante el Rectorado.

Una vez establecidos los hechos del caso, deben adoptarse medidas correctoras adecuadas, necesarias y apropiadas de conformidad con el artículo 12 de la AGG.

El incidente y las conversaciones sobre la investigación deben documentarse.

Algunos ejemplos de posibles medidas son:

- Realización de una entrevista formal,
- Instrucción verbal o escrita,
- Ordenar formación adicional,
- Traslado a otro lugar de trabajo,
- Amonestación o incoación de un procedimiento disciplinario,
- Rescisión de la relación laboral,
- Prohibición de acceso a las instalaciones,
- Baja en el registro o,
- en caso de sospecha, presentación de una denuncia penal.

La decisión corresponde a la dirección de la universidad.

### **Prohibición de represalias**

No podrán derivarse desventajas personales, profesionales o educativas para las personas afectadas o implicadas y los denunciantes como consecuencia del ejercicio de los derechos y obligaciones previstos en la presente Directiva.

Rostock, 5 de mayo de 2025

--