PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT

FUNDACIÓ DEL GRAN TEATRE DEL LICEU

Gener 2012
9 de maig de 2018 (Rev .01)
27 de març de 2023 (Rev .02) (*)

(*) Revisat i aprovat per la Comissió d'Igualtat en data 27/04/2023 i pel Comitè de Seguretat i Salut en data 22/05/2023

ÍNDEX

1. Identificació de l'empresa
2. Documents de referència
3. Objecte i Àmbit d'aplicació
4. Declaració de principis
5. Conceptes
6. Mesures preventives
7. Procediment d'actuació

Annex 1: Diagrama

1. Identificació de l'Empresa

Fundació del Gran Teatre del Liceu
Activitat / CNAE: 9001 – Arts escèniques
Domicili: Rambla 51-59 Provincia: (08002) Barcelona

2. Documents i normativa de referència:

NTP 854 Acoso psicológico en el trabajo: definición

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

Estatal:
Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre de garantia de llibertat sexual.

Autonòmic:

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

Llei 11/2014, de 2 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, (LGTBI).

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.

3. Objecte i àmbit d'aplicació

Aquest protocol té per **objecte** establir les pautes d'actuació per definir el marc de prevenció, detecció, identificació, actuació i seguiment davant de qualsevol situació assetjament psicològic, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per identitat de gènere i orientació sexual, assetjament per mòbil discriminatori o qualsevol altra modalitat d'assetjament que es pugui produir en la Fundació Gran Teatre del Liceu.

Els objectius específics del present protocol són:

• Establir els mecanismes de prevenció, detecció, identificació i d'actuació davant de l'assetjament psicològic, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per identitat de gènere i orientació sexual, assetjament per mòbil discriminatori o qualsevol altra modalitat d'assetjament que pugui esdevenir en la Fundació Gran Teatre del Liceu.
• Determinar en funció de les persones afectades per qualsevol de les tipologies d'assetjament mencionades anteriorment, quin és el procediment a seguir.

• Assegurar a través del protocol un entorn i un clima laboral lliure d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats.
• Garantir a les persones treballadores i tercers vinculats amb la Fundació Gran Teatre del Liceu el coneixement del present protocol i les seves actualitzacions.

En relació a l'àmbit d'aplicació: els límits de l'entorn laboral no són determinants ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb la FGTL.

S'entén que la qüestió rellevant és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball: aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'empresa i, per aquesta raó, s'entén que qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" a efectes d'assetjament.

Així doncs, i per aquest motiu, s'inclouen els viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa. Encara més, aplicant el mateix criteri, l'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió que estan desenvolupant.

La responsabilitat de l'empresa té dues vessants:

- La de protegir les persones de l'empresa davant de conductes d'assetjament per part de persones externes i, per l'altra,
- Protegir les persones externes que es troben, en aquell moment, vinculades a l'empresa, fins i tot quan no tinguin un vincle laboral directe.

4. Declaració de principis

La FUNDACIÓ DEL GRAN TEATRE DEL LICEU manifesta el seu Compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment lliures de qualsevol situació d'assetjament. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de qualsevol conducte i actitud ofensiva, discriminatòria i/o abusiva.

Per tal de concretar aquest propòsit s'ha elaborat el present protocol. El procediment, ha de garantir, en totes les seves fases, tots els principis que es recullen a continuació:

a) **Respecte i protecció**
L'actuació s'ha de realitzar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades, així com els testimonis.

b) **Presumpció d'innocència**
Ha d'estar garantida durant totes les fases del procediment fins a la resolució d'aquest, evitant estigmatitzar o etiquetar qualsevol de les parts implicades.

c) **Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades**
La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial. Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

d) **Objectivitat**
Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe i objectivament en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

e) **Imparcialitat**
Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.

f) **Diligència i celeritat**
El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

g) **Dret a la informació**
Totes les persones implicades tenen dret a rebre 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.

h) **Col·laboració**
Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

i) **Protecció davant de possibles represàlies**
Cap persona implicada no ha de patir represàlies per participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les Denúncies investigades i provades.

j) **Vigilància de la salut**
Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

k) **Mesures cautelars**
Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa l'adopció de mesures cautelars.

Totes les persones que participin directament o indirecta en qualsevol de les fases del Protocol, han de garantir i respectar aquests principis.

5. Definició i tipologies d'assetjament

5.1. Tipologies en funció de la direcció de les interaccions.

En funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador o l'assetjadora i la persona que els pateix i dels nivells organitzatius afectats es poden donar els següents tipus d'assetjament:

- **Assetjament vertical descendent**: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.

- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una empleada o un empleat o grup d'empleats i/o d'empleades sobre una persona amb superioritat jeràrquica.

- **Assetjament horitzontal**: pressió exercida per un empleat o una empleada o per un grup d'empleades i/o d'empleats sobre un dels companys o companyes.

5.2. Tipologies d'assetjament.

5.2.1 Assetjament psicològic (Mobbing)

Definició: És l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de manera reiterada i contínua en el temps, cap a una o més persones, per part d'una o diverses persones que actuen davant d'elles des d'una posició de poder, superioritat o autoritat el qual no té per què ser necessàriament jeràrquic. Aquesta exposició es dóna en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut. Inclou tota conducta que, en una relació de prestació de serveis professionals, té per objecte la creació d'un ambient intimidatori, ofensiu o humiliant per una o diverses persones, i que és susceptible de provocar danys a la seva integritat personal, ja sigui en el seu vessant físic, psíquic o moral.

Elements per a la seva conceptualització

Hi ha una relació bilateral entre el subjecte actiu i passiu. Les conductes no són administrades de manera general, sinó que van dirigides específicament al subjecte passiu.

El comportament és reiterat i freqüent.

Presenta la característica de que entre les parts implicadas existeix una asimetria de poder: formal (per dependència jeràrquica, por exemple) o bé informal (per posició de lideratge de la part assetjadora, al disposar de poder degut a una posició de major experiència, connexions socials, antiguitat dins de l'empresa, etc.).

Exemples de conductes

Poden ser considerades conductes d'assetjament psicològic, entre altres, les següents (sempre que succeeixin de manera sistemàtica):

Atacs a la víctima amb mesures organitzatives	**Atacs a les relacions socials de la víctima amb aïllament social**	**Atacs a la vida privada de la víctima**	**Violència física**	**Agressions verbals**
El superior restringeix a la persona les possibilitats de parlar amb ningú, aïllant-lo sense objectiu laboral.	El superior restringeix a la persona les possibilitats de parlar amb ningú, aïllant-lo sense objectiu laboral	Crítiques permanents a la vida privada d'una persona	Amenaces de violència física	Cridar o insultar
Canvia la	Refusar la	Terror telefònic	Ús de violència	Crítiques

ubicació d'una persona separant-la dels seus companys	comunicació amb una persona a través de mirades i gestos		menor	permanents del treball de la persona sense fonament objectiu
Prohibir als companys que parlin a una persona determinada	Tractar una persona com si no existís	Menysprear una persona	Maltracte físic	Amenaces verbals
Obligar a algú a executar tasques en contra de la seva consciència		Mofar-se de la discapacitat d'una persona		Agressió verbal o física, i/o discriminació per raó de sexe, raça o religió
Jutjar la realització de la feina d'una persona de manera ofensiva		Mofar-se de la vida privada d'una persona		
Assignar tasques degradants		Donar a entendre que una persona té problemes psicològics		

5.2.2 Assetjament sexual

Definició: El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica, en el cas que les conductes siguin tipificades com a greus o molt greus), no consentit, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Elements per a la seva conceptualització

En aquest sentit, a diferència de l'assetjament psicològic en el treball, constitueix assetjament sexual "qualsevol comportament", malgrat que el comportament no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemática.

Els elements a considerar són d´una banda un comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep i per altra un comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals

Exemples de conductes

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitatiu, es relacionen les següents conductes:

Verbal	No verbal	Físic
Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona	Mirades lascives al cos	Apropament físic excessiu
Fer comentaris o bromes sexuals obscenes	Gestos obscens	Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física	Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit	
Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades	Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu	
Fer demandes de favors sexuals		

5.2.3. Assetjament per raó de sexe

Definició: El constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés a la institució, 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 crearli un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Elements per a la seva conceptualització

✓ Hi ha un comportament no consentit per la persona que el rep.
✓ En aquest tipus d'assetjament si es requereix reiteració de la conducta ofensiva.
✓ La consideració d'assetjament per raó de sexe, de manera general, exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conducte ofensives, com qualsevol conducta d'assetjament.
✓ Entre les situacions que es poden considerar assetjament per raó de sexe podem distingir les que atempten contra la dignitat:

- D'una treballadora només pel fet de ser dona/noia.
- D'una treballadora per estar embarassada o per la seva maternitat.
- D'un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst

per a la conciliació de la vida personal i laboral o en l'exercici d'un dret educatiu previst en el compliment del seu currículum.

✓ Així mateix, en relació amb les dones /noies constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable relacionat amb les situacions mencionades anteriorment. Sens perjudici que a vegades aquestes conductes, també puguin afectar homes /nois que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

✓ Normalment, el propòsit de l'assetjament per raó de sexe en aquests casos és el de forçar la persona a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o a renunciar als drets i beneficis que li corresponen (per exemple, reducció de jornada per cura de fills/es) o induir-la a renunciar.

Exemples de conductes

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitatiu, es relacionen les següents conductes:

Actituds condescendents o paternalistes.	Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.	Conductes discriminatòries per raó de sexe.	Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.	Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d´una persona per raó del seu sexe.	Utilitzar humor sexista.	Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe

5.2.4. Assetjament per identitat de gènere i orientació sexual

Definició: L'assetjament per identitat de gènere inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

L'assetjament per raó d'orientació sexual el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona (LGTBIQ+) que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física i psíquica, i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Elements per a la seva conceptualització

✓ En alguns casos l'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual es pot produir de forma no intencional. La inexistència d'intencionalitat de la persona que inicia la conducta ofensiva no l'exonera de responsabilitat.

Exemples de conductes:

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitatiu, es relacionen les següents conductes:

Dir insults basats en la identitat de gènere o l'orientació sexual de la persona.	Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona	Ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual	Utilitzar humor ofensiu	Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual.	Utilitzar humor sexista.	Tenir conductes discriminatòries per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual, i d'altres

5.2.5. Assetjament per mòbil discriminatori

Definició: Són les conductes d'abús d'autoritat i tracte vexatori que tenen un mòbil discriminatori.

Fem referència al conjunt d'actuacions dirigides cap a una persona o grup de persones que, per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, lloc de naixement o veïnatge, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, tenen el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Elements per a la seva contextualització

L'assetjament per mòbil discriminatori reuneix les mateixes característiques que l'assetjament moral, atemptar contra la dignitat de la persona, també contra la dignitat de la persona treballadora i contra la integritat moral, han de ser conductes reiterades i freqüents, crear un entorn intimidatori degradant o ofensiu, i si és el cas, produir un dany a la salut de la persona treballadora.

Exemples de conductes

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitatiu, es relacionen les següents conductes:

Comportaments, conductes o mesures organitzatives que, motivades per l'origen racial o ètnic, religiós o conviccions, discapacitat o edat, tinguin efectes sobre el treball o les condicions de treball: Exclusió,	Ridiculitzar a les persones treballadores perquè les tasques que assumeixen no s'ajusten al rol o estereotip imposat culturalment o social.	Acudits o mofes que ridiculitzin la nacionalitat, l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o qualsevol condició o circumstància personal o social d'una persona.	Menysprear el treball i la capacitat intel·lectual de les persones per les circumstàncies indicades (origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, etc)	Crítiques a la nacionalitat, l'origen racial o ètnic, a les actituds i creences polítiques o religioses, etc.

aïllament, avaluació no equitativa del treball, assignació de tasques degradants, sense sentit o per sota de la capacitat professional, etc				

6. Mesures Preventives

Per prevenir totes aquestes formes d'assetjament, cal posar en marxa un conjunt d'accions en diferents àmbits, amb la finalitat d'evitar l'aparició del conflicte.

Les accions de prevenció negociades entre l'empresa i la representació de les persones treballadores són les següents:

- Mesures d'organització del treball en la prevenció de l'assetjament moral:
    - Ponderar, en la mesura del possible, la càrrega de treball i la seva distribució entre la plantilla.
    - Atorgar funcions i responsabilitats coherents amb el lloc de treball
    - Vetllar per la idoneïtat dels mitjans facilitats per desenvolupar la seva feina.
    - Definir clarament els objectius del Departament, així com les tasques necessàries per aconseguir-los.
    - Qualsevol altre acció encaminada a mantenir un bon clima laboral i de motivació per als treballadors.
- Millorar la Comunicació per la prevenció de l'assetjament moral, mitjançant:
    - Fomentar la realització de reunions departamentals periòdiques, en les que els treballadors participin activament i rebin informació suficient sobre funcions, responsabilitats, canvis, mètodes de treball, etc.
    - Mantenir una fluïdesa en els canals de comunicació a tots els nivells, ja sigui en sentit horitzontal, ascendent o descendent, de manera que totes les opinions puguin ésser escoltades.
    - Evitar situacions d'incertesa en quant a comunicació, expressar clarament quan alguna cosa esta conforme els objectius establerts i quan no.

- Millorar la Comunicació per la prevenció de l'assetjament moral, mitjançant:
    - Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...). Aquesta formació també es reflectirà en el pla de formació de la institució.
    - Promoure les "bones maneres" en la conducta, amb l'objectiu de preservar en tot moment la dignitat de la persona.
    - Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió

grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.
    - Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat a través la Comissió d'Igualtat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes.
- Implantar mesures i/o plans d'igualtat.
- Utilitzar instruments d'avaluació de riscos que siguin sensibles al gènere.
- Presentar les dades obtingudes en l'avaluació de riscos segregades per sexe i facilitar-les a l'àmbit de l'empresa responsable dels plans o mesures d'igualtat i, en concret, del Protocol d'assetjament. L'actuació preventiva d'aquestes situacions implica accions en diferents àmbits, totes elles encaminades a evitar l'aparició del conflicte.

7. Procediment intern

En el cas de que un/a treballador/a senti que està sent objecte d'assetjament o sospiti que en pateix algun company, i amb la finalitat de garantir els seus drets de queixa i confidencialitat, s'estableix el següent procediment intern d'actuació, sense perjudici de l'ús paral·lel o posterior per part de la víctima de vies externes administratives o judicials.

El procediment intern de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

A la **via interna**, s'identifiquin tres fases per a la intervenció:

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, si escau.

La comunicació la pot fer la persona afectada o qualsevol persona/es que adverteixin una conducta d'assetjament. Es pot fer mitjançant escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació, a la Fundació del Gran Teatre del Liceu, ha d'anar dirigida a una de les següents persones de referència:

- la Direcció de Recursos Humans Jordi Tarragó Ext 632 - Mòbil 609507370 jordi.tarrago@liceubarcelona.cat;

- o bé la Presidenta del Comitè d'Empresa i del col·lectiu de l'orquestra, Emilie Langlais, emilie.langlais@liceubarcelona.cat;
- o Esther Obrador del departament tècnic, esther.obrador@liceubarcelona.cat;
- o Guisela Zannerini Neri del col·lectiu del cor, guisela.zannerini@liceubarcelona.cat ;
- o Montse Cardona del departament administratiu, montse.cardona@liceubarcelona.cat.

Les persones de referència, que hauran rebut una formació específica, hauran de:

1. Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, inclòs el seu dret a la vigilància de la salut, sobre el contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar sobre les obligacions de l'empresa i la responsabilitat en la qual l'empresa pot incórrer si les incompleix, així com sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia. En el supòsit que la persona afectada decideixi presentar la denúncia, la persona de referència ha de donar-li suport en la seva complementació. A l'últim, també ha d'informar la persona afectada sobre la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern –psicològic, legal,...–, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives, si s´escau.

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 evidencia de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, s'ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal 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 consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, es tanca el cas sense fer cap altre actuació.

La fase de Comunicació i Assessorament tindrà una durada de 5 dies laborables.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'**objectiu** d'aquesta segona fase és investigar exhaustivament els fets a fi d'emetre un informe vinculant sobre les evidències o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció. La denúncia únicament la pot fer la persona afectada. La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

La denúncia **s'ha de presentar** per escrit i ha de contenir com a mínim les següents dades:

- Noms i cognoms i lloc de treball de la persona que presenta la denúncia.
- Noms i cognoms i lloc de treball de la presumpta persona assetjadora.
- Noms i cognoms de possibles testimonis.
- Descripció dels fets (lloc i dates, durada, freqüència dels fets...).

La denúncia **es pot presentar** davant la Direcció de Recursos Humans o la presidència del Comitè d'Empresa.

Presentada la denúncia, es constituirà la Comissió d'investigació formada en primera instància per la Direcció de Recursos Humans, una persona especialista externa en la matèria i la persona que el/la denunciant esculli entre les persones de referència

d'aquest procediment:

- o bé la Presidenta del Comitè d'Empresa i del col·lectiu de l'orquestra, Emilie Langlais, emilie.langlais@liceubarcelona.cat;
- o Esther Obrador del departament tècnic, esther.obrador@liceubarcelona.cat;
- o Guisela Zannerini Neri del col·lectiu del cor, guisela.zannerini@liceubarcelona.cat ;
- o Montse Cardona del departament administratiu, montse.cardona@liceubarcelona.cat.

En cas que la persona demandant o demandada tingui relació (per exemple relació familiar, amistat o enemistat manifesta, adscripció al mateix departament o de superioritat o subordinació jeràrquica immediata respecte de la víctima o de la persona denunciada) amb algun membre de la Comissió d'Investigació, aquest membre haurà de ser substituït.

Si un membre de la Comissió d'Investigació és demandant o demandat/da, no podrà intervenir en el cas concret i en qualsevol altre procediment que pugui donar-se fins a l'aclariment complet del seu cas.
La incompatibilitat d'un membre de la Comissió per actuar en un procediment concret pot ser al·legada per ell mateix, per qualsevol altre membre de la Comissió o per qualsevol de les parts que intervinguin en el procés (demandant o demandat). En cas de discrepància, serà el Comitè de Seguretat i Salut que resolgui, si correspon. Si algun/a dels membres previstos de la Comissió queda exclòs, d´acord a l´establert anteriorment, el CSS haurà de nombrar altres membres del CSS o de la Comissió d´Igualtat per formar part de la Comissió d'investigació, respectant la composició paritària de la mateixa.

Les funcions de l'òrgan que assumeix la investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, es pot demanar que es faci un relat addicional dels fets.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant que es lliurarà a la Direcció de l'Empresa.

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

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/ades i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- 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 s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.

- Si hi ha dues o més persones assetjades.
- Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intención d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

- Conclusions
- Mesures correctores, reparadores o sancionadores

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 fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió d'investigació es remet a la Direcció de l'empresa.

Fase 3: Resolució

L'objectiu d'aquesta tercera i última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació.
Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, la Direcció de l'Empresa emet una resolució del cas.

• Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
• Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: arxivament de la denúncia.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats. Es tramet una còpia autentificada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada. Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

Al llarg de tot el procés es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions es duran a terme amb tacte i respecte a tots els implicats. Igualment, durant el procés d'investigació, tots els implicats podran ser assistits per un representant sindical o persona de la seva confiança que sigui treballador de la Fundació del Gran Teatre del Liceu i/o un agent d'igualtat.

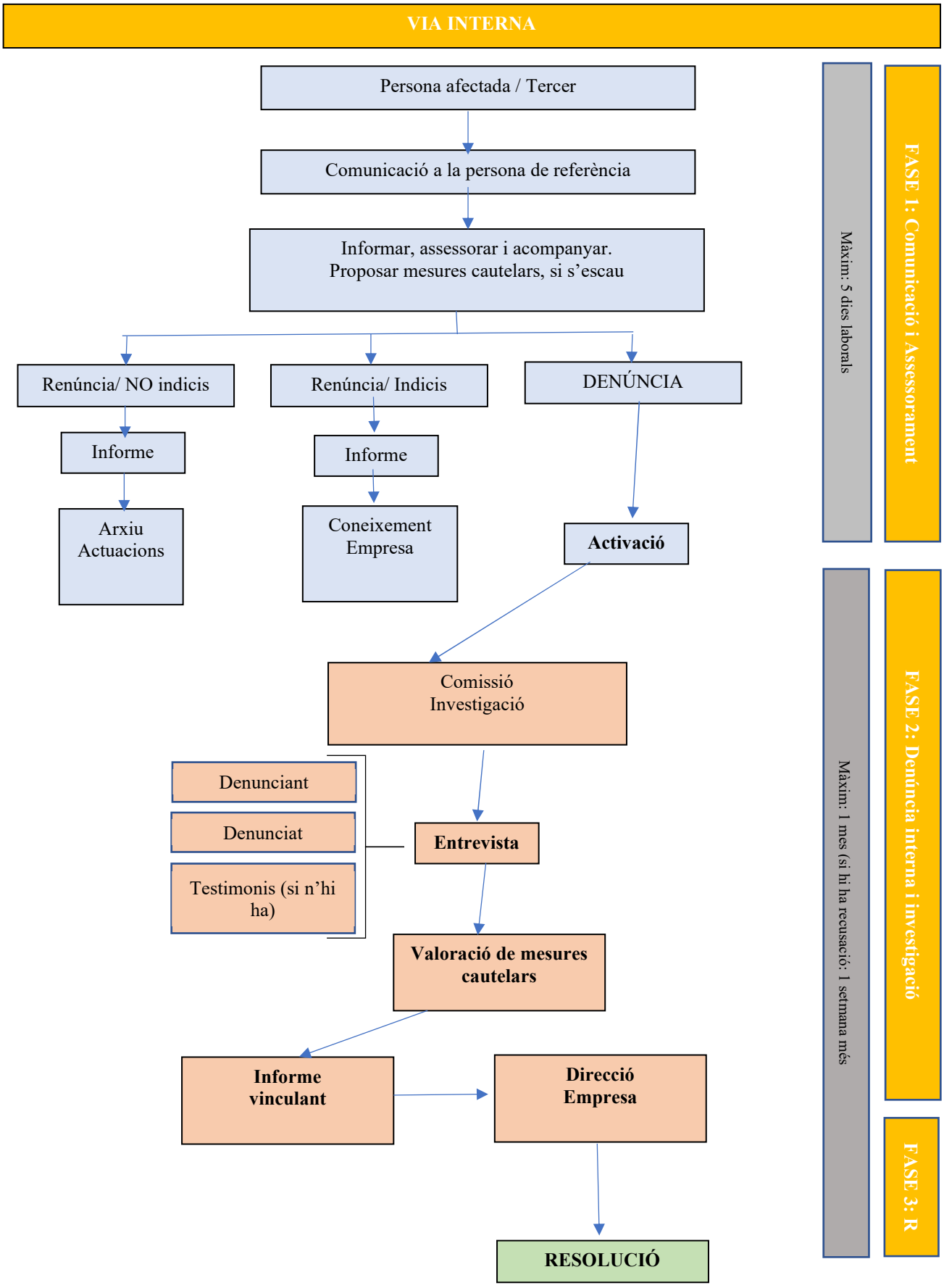
La Direcció de la Fundació informarà al Comitè de Seguretat i Salut i a la Comissió d'Igualtat de les mesures per resoldre la situació, així com les sancions imposades en cas procedent.

En el cas de que no hi hagi recusació de cap dels membres de la Comissió d'Investigació, en el termini d'un mes, les actuacions s'hauran de dur a terme.

En cas de recusació d'algun dels membres de la Comissió es resoldrà la recusació i la nova composició de la Comissió. El termini serà d'una setmana. Transcorreguda aquesta setmana, s´iniciarà el termini d'un mes per portar a terme la resta d´actuacions del procediment.

El present procediment entrarà en vigència a partir de la seva aprovació per la Comissió d'Igualtat.

ANNEX 1: DIAGRAMA

Annex 1

Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de la Fundació Gran Teatre del Liceu. Diagrama.