

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO

FUNDACIÓN DEL GRAN TEATRE DEL LICEU

Enero de 2012
9 de mayo de 2018 (rev. 01)
27 de marzo de 2023 (rev. 02) (*)

(*) Revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad en fecha 27/04/2023 y por el Comité de Seguridad y Salud en fecha 22/05/2023

ÍNDICE

1. Identificación de la empresa
 2. Documentos de referencia
 3. Objeto y ámbito de aplicación
 4. Declaración de principios
 5. Conceptos
 6. Medidas preventivas
 7. Procedimiento de actuación
- Anexo 1. Diagrama

1. Identificación de la Empresa

Fundación del Gran Teatre del Liceu
Actividad / CNAE: 9001 – Artes escénicas
Domicilio: Rambla, 51-59 Provincia: (08002) Barcelona

2. Documentos y normativa de referencia:

NTP 854 Acoso psicológico en el trabajo: definición

Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. Guía de elaboración del protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña.

Estatal:

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

Autonómico:

Ley 5/2008, de 24 de abril, del Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista.

Ley 11/2014, de 2 de octubre, para Garantizar los Derechos de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros e Intersexuales y para Erradicar la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia, (LGTBI).

Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de Igualdad de Trato y No Discriminación.

3. Objeto y ámbito de aplicación

Este protocolo tiene por **objeto** establecer las pautas de actuación para definir el marco de prevención, detección, identificación, actuación y seguimiento ante cualquier situación de acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género y orientación sexual, acoso por móvil discriminatorio o cualquier otra modalidad de acoso que pueda producirse en la Fundación del Gran Teatre del Liceu.

Los objetivos específicos del presente protocolo son:

- Establecer los mecanismos de prevención, detección, identificación y actuación ante el acoso psicológico, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por identidad de género y orientación sexual, el acoso por móvil discriminatorio o cualquier otra modalidad de acoso que se pueda producir en la Fundación del Gran Teatre del Liceu.
- Determinar, en función de las personas afectadas por cualquiera de las tipologías de acoso mencionadas anteriormente, cuál es el procedimiento que debe seguirse.

- Asegurar a través del protocolo un entorno y clima laboral libre de acoso en cualquiera de sus modalidades.
- Garantizar a los trabajadores y trabajadoras y terceros vinculados con la Fundación del Gran Teatre del Liceu el conocimiento del presente protocolo y sus actualizaciones.

En relación con el ámbito de aplicación: los límites del entorno laboral no son determinantes ni por el puesto físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con la FGTL.

Se entiende que la cuestión relevante es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo: este no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la empresa y, por esta razón, se entiende que cualquier lugar o momento en el que las personas se encuentren por cuestiones profesionales y laborales se considera «entorno laboral» a efectos de acoso.

Así pues, y por ese motivo, se incluyen los viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa. Más aún, aplicando el mismo criterio, el acoso se considera laboral cuando el vínculo o la relación entre las personas se establece por razón del trabajo o profesión que están desempeñando.

La responsabilidad de la empresa tiene dos vertientes:

- Proteger a las personas de la empresa ante conductas de acoso por parte de personas externas.
- Proteger a las personas externas que se encuentran, en ese momento, vinculadas a la empresa, incluso cuando no tengan un vínculo laboral directo.

4. Declaración de principios

La Fundación del Gran Teatre del Liceu manifiesta su compromiso para conseguir espacios de trabajo seguros y unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y, consecuentemente, libres de cualquier situación de acoso. Asimismo, manifiesta su compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de cualquier conducta y actitud ofensiva, discriminatoria o abusiva.

Para concretar este propósito, se ha elaborado el presente protocolo. El procedimiento debe garantizar, en todas sus fases, todos los principios que se recogen a continuación:

a) Respeto y protección

La actuación deberá realizarse con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones deberán tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas, así como a los testigos.

b) Presunción de inocencia

Deberá estar garantizada durante todas las fases del procedimiento hasta su resolución, y deberá evitarse estigmatizar o etiquetar a cualquiera de las partes implicadas.

c) Confidencialidad y respeto a la intimidad y la dignidad de las personas afectadas

La información recopilada en las actuaciones tendrá carácter confidencial. Los datos sobre la salud se tratarán de forma específica, y así se incorporarán al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

- d) Objetividad**
Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe y objetivamente en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- e) Imparcialidad**
Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas.
- f) Diligencia y celeridad**
El procedimiento informará sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.
- g) Derecho a la información**
Todas las personas implicadas tendrán derecho a recibir información sobre el procedimiento, sus derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando y, en función de las características de la participación, sobre el resultado de las fases.
- h) Colaboración**
Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tendrán el deber de implicarse y prestar su colaboración.
- i) Protección ante posibles represalias**
Ninguna persona implicada deberá sufrir represalias por participar en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso. En los expedientes personales, solo se podrán incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.
- j) Vigilancia de la salud**
Las personas que perciban una situación de acoso con efectos sobre la salud podrán solicitar la atención, la orientación y el informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- k) Medidas cautelares**
Si durante el procedimiento y hasta su cierre existen indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención podrán proponer a la Dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares.

Todas las personas que participen directa o indirectamente en cualquiera de las fases del protocolo deberán garantizar y respetar estos principios.

5. Definición y tipologías de acoso

5.1. Tipologías en función de la dirección de las interacciones

En función de la dirección de las interacciones entre el acosador o acosadora y la persona que los padece y de los niveles organizativos afectados, pueden darse los siguientes tipos de acoso:

- **Acoso vertical descendente:** presión ejercida por una persona con superioridad jerárquica sobre una o más trabajadores o trabajadoras.
- **Acoso vertical ascendente:** presión ejercida por una empleada o empleado o grupo de empleados o empleadas sobre una persona con superioridad jerárquica.
- **Acoso horizontal:** presión ejercida por un empleado o empleada o por un grupo de empleadas o empleados sobre uno de sus compañeros o compañeras.

5.2. Tipologías de acoso

5.2.1. Acoso psicológico (*mobbing*)

Definición: es la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y continua en el tiempo, hacia una o más personas, por parte de una o varias personas que actúan frente a ellas desde una posición de poder, superioridad o autoridad que no tiene por qué ser necesariamente jerárquica. Esta exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un importante riesgo para la salud. Incluye toda conducta que, en una relación de prestación de servicios profesionales, tiene por objeto la creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo o humillante para una o varias personas, y que es susceptible de provocar daños a su integridad personal, ya sea en su vertiente física, psíquica o moral.

Elementos para su conceptualización

Existe una relación bilateral entre el sujeto activo y pasivo. Las conductas no son administradas de forma general, sino que van dirigidas específicamente al sujeto pasivo.

El comportamiento es reiterado y frecuente.

Presenta la característica de que entre las partes implicadas existe una asimetría de poder: formal (por dependencia jerárquica, por ejemplo) o bien informal (por posición de liderazgo de la parte acosadora, al disponer de poder debido a una posición de mayor experiencia, conexiones sociales, antigüedad dentro de la empresa, etc.).

Ejemplos de conductas

Pueden ser consideradas conductas de acoso psicológico, entre otras, las siguientes (siempre que sucedan de forma sistemática):

Ataques a la víctima con medidas organizativas	Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social	Ataques a la vida privada de la víctima	Violencia física	Agresiones verbales
El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar con nadie, aislándola sin objetivo laboral.	El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar con nadie y la aísla sin objetivo laboral.	Críticas permanentes a la vida privada de una persona.	Amenazas de violencia física.	Gritar o insultar.
Cambiar la ubicación de una persona separándola de	Rechazar la comunicación con una persona a través de miradas y	Terror telefónico.	Uso de violencia menor.	Críticas permanentes del trabajo de la persona sin

sus compañeros.	gestos.			fundamento objetivo.
Prohibir a los compañeros que hablen con una determinada persona.	Tratar a una persona como si no existiera.	Despreciar a una persona.	Maltrato físico.	Amenazas verbales.
Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.		Burlarse de la discapacidad de una persona.		Agresión verbal o física, o discriminación por razón de sexo, raza o religión.
Juzgar la realización del trabajo de una persona de forma ofensiva.		Burlarse de la vida privada de una persona.		
Asignar tareas degradantes.		Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.		

5.2.2. Acoso sexual

Definición: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de forma reiterada o sistemática, en caso de que las conductas sean tipificadas como graves o muy graves), no consentido, de índole sexual, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca ese efecto.

Elementos para su conceptualización

En este sentido, a diferencia del acoso psicológico en el trabajo, constituye acoso sexual «cualquier comportamiento», a pesar de que el comportamiento no se haya producido de forma reiterada ni sistemática.

Los elementos que deben considerarse son, por un lado, un comportamiento no deseado o no querido por la persona que lo recibe y, por el otro, un comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.

Ejemplos de conductas

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

Verbal	No verbal	Físico
Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.	Miradas lascivas al cuerpo.	Acercamiento físico excesivo.
Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.	Gestos obscenos.	Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.	Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.	
Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.	Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo	
Hacer demandas de favores sexuales.		

5.2.3. Acoso por razón de sexo

Definición: lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso a la institución, el trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Elementos para su conceptualización

- ✓ Existe un comportamiento no consentido por la persona que lo recibe.
- ✓ En este tipo de acoso, sí se requiere reiteración de la conducta ofensiva.
- ✓ La consideración de acoso por razón de sexo, de modo general, exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas, como cualquier conducta de acoso.
- ✓ Entre las situaciones que se pueden considerar acoso por razón de sexo, podemos distinguir las que atentan contra la dignidad:
 - De una trabajadora solo por ser mujer/chica.
 - De una trabajadora por estar embarazada o por su maternidad.
 - De un trabajador o trabajadora por motivo de su género (porque no desempeña el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo) o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal y laboral o en el ejercicio de un derecho educativo previsto en el cumplimiento de su currículo.

✓ Asimismo, en relación con las mujeres/chicas, constituye discriminación directa por razón de sexo cualquier trato desfavorable relacionado con las situaciones mencionadas anteriormente. Todo ello, sin perjuicio de que en ocasiones estas conductas también puedan afectar a hombres/chicos que ejercen sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

✓ Normalmente, el propósito del acoso por razón de sexo en estos casos es el de forzar a la persona a renunciar voluntariamente a su puesto de trabajo o a renunciar a los derechos y los beneficios que le corresponden (por ejemplo, reducción de jornada por cuidado de hijos) o inducirla a renunciar.

Ejemplos de conductas

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

Actitudes condescendientes o paternalistas.	Insultos basados en el sexo o la orientación sexual del trabajador o trabajadora.	Conductas discriminatorias por razón de sexo.	Formas ofensivas de dirigirse a la persona.	Ridiculizar, menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo.	Emplear un humor sexista.	Ignorar aportaciones, comentarios o acciones, por razón de sexo.
---	---	---	---	--	---------------------------	--

5.2.4. Acoso por identidad de género y orientación sexual

Definición: el acoso por identidad de género incluye cualquier comportamiento no deseado hacia las personas transexuales, las que se encuentran en proceso de reasignación de género o de sexo y hacia el sentimiento de personas de pertenencia a uno u otro sexo, con independencia de su sexo biológico.

El acoso por razón de orientación sexual lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con la orientación sexual de una persona (LGTBIQ+) que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física y psíquica, y de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Elementos para su conceptualización

✓ En algunos casos, el acoso por identidad de género y orientación sexual puede producirse de forma no intencional. La inexistencia de intencionalidad de la persona que inicia la conducta ofensiva no la exonera de responsabilidad.

Ejemplos de conductas

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

Pronunciar insultos basados en la identidad de género o en la orientación sexual de la persona.	Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.	Ridiculizar, menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo u orientación sexual.	Emplear un humor ofensivo.	Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de su identidad de género u orientación sexual.	Emplear un humor sexista.	Tener conductas discriminatorias por razón de su identidad de género u orientación sexual, y otras.
---	--	--	----------------------------	---	---------------------------	---

5.2.5. Acoso por móvil discriminatorio

Definición: son las conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio que poseen un móvil discriminatorio.

Hacemos referencia al conjunto de actuaciones dirigidas hacia una persona o grupo de personas que, por razón de su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, lengua, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tienen el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Elementos para su contextualización

El acoso por móvil discriminatorio reúne las mismas características que el acoso moral: atentar contra la dignidad de la persona, también contra la dignidad del trabajador o trabajadora y contra la integridad moral. Deben ser conductas reiteradas y frecuentes, crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y, en su caso, producir un daño a la salud del trabajador o trabajadora.

Ejemplos de conductas

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

Comportamientos, conductas o medidas organizativas que, motivados por el origen racial o étnico, religioso o por convicciones, discapacidad o edad, tengan efectos sobre el trabajo o las	Ridiculizar a los trabajadores y trabajadoras porque las tareas que asumen no se ajustan al rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.	Chistes o burlas que ridiculicen la nacionalidad, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o cualquier condición o circunstancia personal o social de una persona.	Despreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias indicadas (origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, etc.).	Críticas a la nacionalidad, al origen racial o étnico, a las actitudes y creencias políticas o religiosas, etc.
---	--	---	--	---

condiciones de trabajo: exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del trabajo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de la capacidad profesional, etc.				
--	--	--	--	--

6. Medidas preventivas

Para prevenir todas estas formas de acoso, es necesario poner en marcha un conjunto de acciones en diferentes ámbitos, con el fin de evitar la aparición del conflicto.

Las acciones de prevención negociadas entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras son las siguientes:

- Medidas de organización del trabajo en la prevención del acoso moral:
 - Ponderar, en la medida de lo posible, la carga de trabajo y su distribución entre la plantilla.
 - Otorgar funciones y responsabilidades coherentes con el puesto de trabajo.
 - Velar por la idoneidad de los medios facilitados para el desempeño de su trabajo.
 - Definir claramente los objetivos del departamento, así como las tareas necesarias para su consecución.
 - Cualquier otra acción encaminada a mantener un buen clima laboral y de motivación para los trabajadores.
- Mejorar la comunicación para la prevención del acoso moral mediante:
 - Fomentar la realización de reuniones departamentales periódicas, en las que los trabajadores participen activamente y reciban información suficiente sobre funciones, responsabilidades, cambios, métodos de trabajo, etc.
 - Mantener una fluidez en los canales de comunicación a todos los niveles, ya sea en sentido horizontal, ascendente o descendente, de modo que todas las opiniones puedan ser escuchadas.
 - Evitar situaciones de incertidumbre en cuanto a comunicación, expresar claramente cuándo algo es conforme a los objetivos establecidos y cuándo no.
- Mejorar la comunicación para la prevención del acoso moral mediante:
 - Llevar a cabo acciones de sensibilización, información y formación (cursos, talleres, sesiones informativas, folletos informativos, carteles...).

- Esta formación también se reflejará en el plan de formación de la institución.
- Promover las «buenas formas» en la conducta, con el objetivo de preservar en todo momento la dignidad de la persona.
 - Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre los trabajadores y trabajadoras.
 - Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en su detección.
 - Implantar un procedimiento efectivo (protocolo) para hacer frente a las comunicaciones y las denuncias.
 - Llevar a cabo el seguimiento, el control y la evaluación del procedimiento implantado a través de la Comisión de Igualdad.
 - Aplicar medidas disciplinarias severas.
 - Implantar medidas o planes de igualdad.
 - Utilizar instrumentos de evaluación de riesgos que sean sensibles al género.
 - Presentar los datos obtenidos en la evaluación de riesgos segregados por sexo y facilitarlos al ámbito de la empresa responsable de los planes o medidas de igualdad y, en concreto, del protocolo de acoso. La actuación preventiva de estas situaciones implica acciones en distintos ámbitos, todas ellas encaminadas a evitar la aparición del conflicto.

7. Procedimiento interno

En el caso de que un trabajador o trabajadora sienta que está siendo objeto de acoso o sospeche que lo sufre algún compañero, y con el fin de garantizar sus derechos de queja y confidencialidad, se establece el siguiente procedimiento interno de actuación, sin perjuicio del uso paralelo o posterior por parte de la víctima de vías externas administrativas o judiciales.

El procedimiento interno de la empresa podrá iniciarse por comunicación o directamente por denuncia.

En la **vía interna**, se identifican tres fases para la intervención:

Fase 1. Comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona acosada y preparar la fase de denuncia interna e investigación, si procede.

La comunicación la puede hacer la persona afectada o bien cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso. Se puede efectuar mediante escrito/formulario, correo electrónico o conversación.

La comunicación a la Fundación del Gran Teatre del Liceu deberá ir dirigida a una de las siguientes personas de referencia:

- La Dirección de Recursos Humanos, Jordi Tarragó, ext. 632, móvil 609507370, jordi.tarrago@liceubarcelona.cat.
- La presidenta del Comité de Empresa y del colectivo de la orquesta, Emilie Langlais, emilie.langlais@liceubarcelona.cat.

- Esther Obrador, del departamento técnico, esther.obrador@liceubarcelona.cat.
- Guisela Zannerini Neri, del colectivo del coro, guisela.zannerini@liceubarcelona.cat.
- Montse Cardona, del departamento administrativo, montse.cardona@liceubarcelona.cat.

La persona de referencia, que habrá recibido formación específica para ello, deberá:

1. Informar y asesorar a la persona afectada sobre sus derechos, incluyendo su derecho a la vigilancia de la salud, sobre el contenido del protocolo y sobre las opciones que tiene y las acciones que puede emprender. También le informará sobre las obligaciones de la empresa y la responsabilidad en la que la empresa puede incurrir en caso de incumplirlas, así como sobre el procedimiento que se debe seguir una vez presentada la denuncia. En el supuesto de que la persona afectada decida presentar la denuncia, la persona de referencia deberá apoyarle en su cumplimentación. Por último, también deberá informar a la persona afectada sobre la posibilidad de acudir a todo tipo de asesoramiento externo — psicológico, legal...—, así como sobre su derecho a recibir atención para la salud física o psíquica.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares o preventivas, en su caso.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, deberá ponerse en conocimiento de la empresa, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, para que la empresa adopte medidas preventivas, de sensibilización o formación, o las actuaciones que considere oportunas para hacer frente a los indicios percibidos.
3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se cerrará el caso sin llevar a cabo ninguna otra actuación.

La fase de comunicación y asesoramiento tendrá una duración de cinco días laborables.

Fase 2. Denuncia interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos, con el fin de emitir un informe perceptivo sobre la existencia o no de la situación de acoso, así como proponer medidas de intervención. La denuncia únicamente podrá ser realizada por la persona afectada. La investigación se iniciará a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia solo deberá aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponderá a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.

La denuncia **deberá presentarse** por escrito y contener como mínimo los siguientes datos:

- Nombre y apellidos y puesto de trabajo de la persona que presenta la denuncia.
- Nombre y apellidos y puesto de trabajo de la presunta persona acosadora.
- Nombres y apellidos de posibles testigos.
- Descripción de los hechos (lugar y fechas, duración, frecuencia...).

La denuncia **se podrá presentar** ante la Dirección de Recursos Humanos o la presidencia del Comité de Empresa.

Presentada la denuncia, se constituirá la Comisión de Investigación, formada en primera instancia por la Dirección de Recursos Humanos, una persona externa especialista en la materia y la persona que el denunciante elija entre las personas de referencia de este procedimiento:

- La presidenta del Comité de Empresa y del colectivo de la orquesta, Emilie Langlais, emilie.langlais@liceubarcelona.cat.
- Esther Obrador, del departamento técnico, esther.obrador@liceubarcelona.cat.
- Guisela Zannerini Neri, del colectivo del coro, guisela.zannerini@liceubarcelona.cat.
- Montse Cardona, del departamento administrativo, montse.cardona@liceubarcelona.cat.

En caso de que la persona demandante o demandada tenga relación (por ejemplo, relación familiar, amistad o enemistad manifiesta, adscripción al mismo departamento o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o persona denunciada) con algún miembro de la Comisión de Investigación, ese miembro deberá ser sustituido.

Si un miembro de la Comisión de Investigación es demandante o demandado, no podrá intervenir en el caso concreto y en cualquier otro procedimiento que pueda tener lugar hasta la aclaración completa de su caso.

La incompatibilidad de un miembro de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto podrá ser alegada por él mismo, por cualquier otro miembro de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervengan en el proceso (demandante o demandado). En caso de discrepancia, será el Comité de Seguridad y Salud el que resuelva. Si alguno de los miembros previstos de la Comisión queda excluido, de acuerdo con lo establecido anteriormente, el CSS deberá nombrar a otros miembros del CSS o de la Comisión de Igualdad para formar parte de la Comisión de Investigación, respetando su composición paritaria.

Las funciones del órgano que asume la investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, será necesario que se le informe del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y de su derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se podrá pedir que se realice un relato adicional de los hechos.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar a los posibles testigos (e informarles de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso).
- Valorar si son necesarias medidas cautelares.
- Emitir el informe vinculante, que se entregará a la Dirección de la empresa.

El informe contendrá, como mínimo, la siguiente información:

- Identificar a la persona o personas supuestamente acosadas y acosadoras.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones llevadas a cabo. Cuando se hayan efectuado las entrevistas a testigos, y para garantizar su confidencialidad, el resumen de esta actuación no deberá indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas:
 - Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - Si hay dos o más personas acosadas.
 - Si se acreditan conductas intimidadoras o de represalias por parte de la persona acosadora.
 - Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada.
 - Si la persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
 - Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
 - Si se hacen presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está llevando a cabo.
- Conclusiones.
- Medidas correctoras, reparadoras o sancionadoras.

La Comisión de Investigación será la responsable de la gestión y la custodia, del conjunto de documentos que se generen en esta fase, y deberá garantizar en todo momento su confidencialidad. La empresa pondrá a disposición los medios necesarios para hacer efectiva dicha custodia.

El informe de la Comisión de Investigación se remitirá a la Dirección de la empresa.

Fase 3. Resolución

El objetivo de esta tercera y última fase es tomar las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe vinculante de la Comisión de Investigación.

En función del informe vinculante elaborado por la Comisión de Investigación, la Dirección de la empresa emitirá una resolución del caso.

- Si existen evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto y, en su caso, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).
- Si no existen evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: archivo de la denuncia.

En la resolución se harán constar los datos identificativos de la persona denunciante y de la persona denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados. Se remitirá

copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la persona denunciada. Si de la investigación llevada a cabo se deduce que se ha cometido alguna otra falta distinta a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el convenio o convenios de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otros), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente termina en sanción como si termina sin sanción, debe llevarse a cabo una revisión de la situación laboral en la que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

A lo largo de todo el proceso, se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones se llevarán a cabo con tacto y respeto a todos los implicados. Asimismo, durante el proceso de investigación, todos los implicados podrán ser asistidos por un representante sindical o persona de su confianza que sea trabajador de la Fundación del Gran Teatre del Liceu o un agente de igualdad.

La Dirección de la Fundación informará al Comité de Seguridad y Salud y a la Comisión de Igualdad de las medidas para resolver la situación, así como las sanciones impuestas, en su caso.

En caso de que no haya recusación de ninguno de los miembros de la Comisión de Investigación, en el plazo de un mes, las actuaciones se tendrán que llevar a cabo.

En caso de recusación de alguno de los miembros de la Comisión, se resolverá la recusación y se decidirá la nueva composición de la Comisión. El plazo será de una semana. Transcurrida esta semana, se iniciará el plazo de un mes para llevar a cabo el resto de las actuaciones del procedimiento.

El presente procedimiento entrará en vigor a partir de su aprobación por la Comisión de Igualdad.

ANEXO 1. DIAGRAMA

Anexo 1

Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en el ámbito laboral de la Fundación del Gran Teatre del Liceu. Diagrama.

