

TEATRE LLIURE

Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso psicológico en el trabajo

Aprobado por el Comité de Seguridad y Salud el 14 de octubre de 2021



ÍNDICE:

- 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**
- 2. MARCO CONTEXTUAL**
- 3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO**
- 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 5. DEFINICIONES**
- 6. PERFIL DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO**
- 7. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS**
- 8. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN, EL RLPT Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS**
- 9. ACCIONES DE PREVENCIÓN**
- 10. PROCESO DE INTERVENCIÓN**
- 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
- 12. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO**

Anexo 1: Cuadro de actuación

Anexo 2: Ejemplos



1- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Fundació Teatre Lliure-Teatre Públic de Barcelona manifiesta su compromiso de conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas, y unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto a la dignidad de todas las personas y, en consecuencia, libres de cualquier tipo de discriminación y situaciones de acoso psicológico de todo tipo. En este sentido, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso y una clara y rotunda desaprobación de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Por ello, pondrá a su disposición todos los medios a su alcance para que no se produzcan situaciones de acoso psicológico y que, en caso de que se produzcan, puedan combatirse. Con este objetivo ha desarrollado este protocolo que establece las acciones a aplicar tanto para prevenir, a través de la formación y la información, como para dar respuesta a las denuncias relacionadas con el acoso, con las debidas garantías y, teniendo en cuenta, las declaraciones constitucionales, laborales y de derechos fundamentales en el trabajo.

2- MARCO CONTEXTUAL

Numerosas normas y leyes son responsables de sancionar el acoso en el lugar de trabajo. Destacaremos los más relevantes:

- **La Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU 1948).**
Varios artículos de la Declaración Universal de Derechos Humanos pueden aplicarse en casos de acoso en el lugar de trabajo. Destacamos los siguientes:
 - Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente unos con otros.
 - Artículo 3. Toda persona tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.
 - Artículo 5. Nadie será sometido a torturas ni a tratos crueles, inhumanos o degradantes.



- **Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT 1998)**
- **Directiva Europea 89/391 (CEE de 12 de junio de 1989)**
- **La Constitución Española (1978)**
El acoso laboral vulnera los derechos consagrados en la Constitución Española, marco jurídico supremo del Estado, en sus artículos 10, 14, 15, 16 y 18.
- **Estatuto de los Trabajadores (1995)**
Artículo 4-2: establece expresamente que los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad en el trabajo; y que los trabajadores tienen derecho al respeto de su privacidad y a la consideración debida a su dignidad.
Artículo 19: afirma taxativamente que el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección efectiva en materia de seguridad e higiene.
- **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995)**
Artículo 16: Incluye la obligación de evaluar las condiciones de trabajo en la prestación de servicios, y esto incluye los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y también los relacionados con la organización, los de ámbito psicosocial.
- **El Código Penal español**
El acoso laboral es uno de los delitos de tortura y contra la integridad moral. El acoso está regulado como una forma de coacción que, de acreditarse, se castigará con la pena de prisión de seis meses a dos años, según el artículo 173 del Código Penal.

Además, la Fundació Teatre Lliure se dotó de su propio Código Ético que se aplica a todas las personas que colaboran con ella:

- **Código Ético de la Fundació Teatre Lliure (2020)**
Prescribe el comportamiento requerido a las personas vinculadas de una forma u otra a la Fundació como complemento de las disposiciones legales preceptivas y de los Estatutos de la Fundació. Sus objetivos incluyen la prevención y erradicación de cualquier comportamiento acreditado de acoso sexual o laboral



3- OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

Este Protocolo establece las dos dimensiones estratégicas fundamentales para promover condiciones de trabajo que prevengan el acoso laboral: la prevención y la actuación en situaciones de acoso.

Ha sido elaborado por la Fundació y ha sido debatido y acordado en el Comité de Seguridad y Salud de la Fundació formado por la representación de la dirección de la empresa y de las personas trabajadoras. Ha sido aprobado por el Patronato de la Fundació en fecha 10 de diciembre de 2021, a propuesta de su Junta de Gobierno.

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Garantizar un entorno de trabajo donde se respete la integridad y la dignidad de las personas
2. Definir el marco de actuación en relación con los casos de acoso psicológico en el trabajo con la finalidad explícita de erradicar este tipo de comportamientos en el ámbito de actuación de la Fundació Teatre Lliure
3. Informar, formar y sensibilizar al personal sobre el acoso
4. Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso
5. Disponer del procedimiento de intervención y acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la mayor rapidez posible y dentro de los plazos establecidos por el Protocolo.
6. Garantizar la seguridad, integridad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas más adecuadas en cada caso para la protección de las víctimas en cada momento, incluyendo las medidas cautelares necesarias, poner fin al acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras oportunas.

La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización por parte de las personas implicadas o de la propia Fundació, de las acciones legales establecidas en la legislación vigente en cada momento.

4- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplicará a:

- Todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que se realice en el entorno laboral de la Fundació Teatre Lliure.
- Todas las situaciones derivadas de la actuación de la Fundació Teatre Lliure, incluidas las referidas a sus órganos de gobierno y órganos consultivos.



- Todas las personas trabajadoras de la Fundació Teatre Lliure.
- Todas las personas que, aunque estén bajo la dependencia de un tercero, realicen actividades o presten servicios en el Teatre Lliure, siempre en el marco de dichas actividades o servicios.

En este sentido, es necesario garantizar el conocimiento por parte de todas las personas afectadas por la existencia y contenido de este protocolo y su obligación de colaborar en la prevención y lucha contra el acoso

5- DEFINICIONES

Acoso psicológico en el trabajo

Conjunto de acciones, conductas o comportamientos ejercidos sistemática y prolongadamente en el tiempo, dirigidas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas mediante el uso de una correlación de fuerzas asimétricas, no necesariamente jerárquicas, con el propósito o efecto de crear un ambiente intimidatorio que perturbe la vida laboral de la víctima y/o destruya su reputación o sus redes de comunicación. Esta violencia, enmarcada en una relación laboral, implica tanto un ataque a la dignidad de la persona como un riesgo para su salud.

El acoso psicológico en el trabajo también conocido como *mobbing*, *harassment*, acoso moral o psicoterror laboral, es un fenómeno que presenta diferentes modalidades:

Acoso vertical descendente: presión ejercida por un superior sobre una o más personas trabajadoras.

Acoso vertical ascendente: presión ejercida por una persona trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre un superior jerárquico.

Acoso horizontal: presión ejercida por una persona trabajadora o por un grupo de personas trabajadoras sobre un compañero de trabajo.

6- PERFIL DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Los rasgos más característicos para que una situación pueda ser identificada como acoso psicológico en el trabajo se describen a continuación. Si falta alguno de estos rasgos, se debe tener especial cuidado en evaluar cualitativamente el resto antes de concluir que se está ante una situación de acoso psicológico.



- **Existencia de dos partes:**
 - La persona o personas acosadoras, con comportamientos y actitudes hostiles, dominantes o vejatorias. No es necesario que el acosador tenga una posición jerárquica superior a la de la víctima.
 - La víctima, generalmente en una posición desfavorecida contra las personas acosadoras.

- **Situación de asimetría:**

La correlación de fuerzas debe ser desequilibrada, ya sea porque la víctima no puede defenderse o huir, ya sea por razones sociales (posición jerárquica, categoría profesional, antigüedad en la empresa, posición de liderazgo formal o informal dentro de un grupo) o por razones económicas (dependencia material, estabilidad laboral), o por razones físicas (edad, fuerza o resistencia física) o mentales (amor propio de la víctima, carisma del acosador).

- **Intencionalidad:**

Las conductas deben estar claramente destinadas a perjudicar a la víctima y con una determinación clara, ya sea a través de actitudes dirigidas a desacreditarla, discriminarla, ofenderla, humillarla, intimidarla o violentarla, para que no pueda realizar su trabajo de manera libre y adecuada. Una de las formas más clarificadoras de evaluar este aspecto es comparar el trato de la persona o personas acosadoras hacia la víctima y el resto de las personas trabajadoras.

- **Frecuencia y duración:**

La adopción de estas conductas debe ser sistemática y prolongada en el tiempo, es decir, no pueden ser situaciones aisladas y puntuales en el tiempo.

- **Destinación:**

Los comportamientos deben estar claramente intencionados y enfocados en una persona o un pequeño grupo de personas.

- **Demostración inicial:**

En muchos casos, durante la primera fase, el agresor adopta conductas de acoso de forma secreta, oculta o sutil.

- **Objetivo:**

El objetivo básico de las conductas de acoso psicológico es liberarse de una persona porque es incómoda o porque esa persona no es aceptada como parte de la organización. Es importante en este punto distinguir



claramente entre el objetivo y las motivaciones que llevan al acosador a comportarse de cierta manera.

Dependiendo de lo anterior, las siguientes situaciones normalmente no pueden considerarse acoso psicológico en el trabajo, aunque pueden convertirse en el punto de partida de una situación de acoso si se vuelven abusivas:

- **Un acto singular:** una discusión, un mal humor puntual, un cambio de posición o de centro de trabajo sin consulta previa pero justificada, o un cambio de turno no programado, entre otros.
- **Un hecho colectivo de tipo organizativo:** aunque no esté justificado ni consultado previamente.
- **La legítima presión** recibida del superior para ser más productivo o trabajar mejor. La diferencia radica en que, en el acoso psicológico, cuando la persona acosadora presiona a la víctima, lo hace con mala intención, por lo que la víctima no puede trabajar bien para poder reprocharle de alguna manera más adelante.
- **Conflictos** entre dos o más interlocutores, por violentos que sean. En un conflicto hay dos interlocutores que no están de acuerdo, pero discuten desde un nivel de igualdad. En el acoso no hay discusión porque no se quiere solucionar ningún problema, al contrario, la/s persona/s acosadoras lo que pretenden es detener o impedir cualquier comunicación.
- **La exposición continua a condiciones de trabajo negativas inherentes a la tarea** ya sean físicas (manipulación de peso), higiénicas (manipulación de materiales peligrosos), ergonómicas (estar de pie todo el día), psicosociales (exigencias de excelencia en los resultados), organizativas (tasa de trabajo intensa) o sociales (nivel salarial).
- **La supervisión, control o los sistemas de evaluación** del trabajo, siempre que no afecte a la dignidad de la persona trabajadora.
- **Estancamiento profesional** por falta de méritos profesionales o por imposibilidad de acceso a determinados sistemas de promoción.
- **Sobrecarga o infracarga de trabajo** debido a una mala organización.



7- PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todo el procedimiento de intervención garantizará en todo momento:

Respeto y protección

Actuaremos con respeto y discreción para proteger la privacidad y la dignidad de los afectados. Las personas involucradas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o más personas de su confianza. Esta persona de confianza puede estar presente en la realización de declaraciones de impuestos y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas involucradas.

Confidencialidad

La información recogida en el procedimiento será confidencial. Los datos sanitarios serán tratados de forma específica, y serán incorporados al fichero, previa autorización expresa de la persona afectada.

Derecho a la información

Todas las personas implicadas tendrán derecho a: información sobre el procedimiento, derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica de participación, del resultado de las fases.

Imparcialidad, objetividad y apoyo de personas capacitadas

Se garantizará imparcialidad y objetividad en la instrucción del caso. Por este motivo, la empresa contará con la participación de personas capacitadas en la materia durante el procedimiento.

Diligencia y rapidez

El procedimiento informará sobre los plazos para resolver las fases, para lograr rapidez y la rápida resolución de la denuncia.

Trato justo y presunción de inocencia

Se garantizará una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas involucradas. Todas las personas involucradas en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección contra posibles represalias

Ninguna persona implicada tendrá que sufrir represalias por su participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso. En los expedientes personales, solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración y poder de disposición de la víctima

Todas las personas que sean citadas durante el transcurso del procedimiento tendrán el deber de involucrarse y proporcionar su colaboración. La víctima, sin embargo, tiene derecho a decidir si coopera con la investigación sobre la presunta situación de acoso. Si no es posible continuar con la investigación debido a su falta de cooperación, se le exigirá que declare formalmente por



escrito si desea que la investigación continúe o concluya eliminando los hechos denunciados.

Adopción de medidas cautelares

Si durante el procedimiento y hasta el cierre se presentan signos de acoso, los responsables de las diferentes fases de intervención podrán proponer a la dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no implicarán en ningún caso un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona acosada y deberán ser aceptadas por esta última.

Vigilancia de la salud

Las personas que perciban una situación de acoso con efectos sobre la salud podrán solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud. Si existe un daño a la salud que genera una baja médica y se confirma el vínculo entre acoso y baja por enfermedad de la persona afectada, esta baja por enfermedad debe considerarse como un accidente laboral.

Garantía de actuación

Se garantizará la adopción de las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso psicológico resulten probadas, así como en relación con aquellas que realicen una acusación o denuncia falsa.

8- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA, DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Obligaciones de la empresa:

- Garantizar el derecho de los trabajadores en la relación laboral a:
 - No ser discriminado por ningún motivo
 - A la integridad física o mental y a una adecuada política de seguridad e higiene, y al respeto a su intimidad y consideración por su dignidad.
 - Promover un contexto y ambiente de trabajo que prevenga el acoso.

Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras

- Derechos: tienen derecho a un ambiente de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
- Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar siempre a las personas con respeto. Esta obligación es especialmente importante cuando se activa una queja. Toda persona tiene la obligación de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.



Participación de la representación legal de las personas trabajadoras

- Es obligatorio que la representación legal de las personas trabajadoras contribuya a prevenir el acoso. Junto con la empresa, la representación legal de las personas contribuirá a establecer medidas de difusión y sensibilización.

9- ACCIONES DE PREVENCIÓN

Se debe prestar especial atención y se deben tomar medidas preventivas de manera decisiva cuando en una organización se den situaciones que correlacionan con la aparición de APL.

A nivel colectivo: Un ambiente de trabajo con una alta frecuencia de conflictos, abundancia de rumores, un trato inusualmente poco asertivo (gritos, críticas, discusiones, ...).

A nivel personal: Frecuencia de actitudes agresivas (verbales o no verbales), sintomatología de ansiedad o depresión, aumento del absentismo injustificado, frecuencia de consumo de sustancias psicotrópicas,

Para especificar las medidas preventivas, es necesario especificar qué acciones se desarrollarán:

- antes de llegar a situaciones de acoso: acciones formativas e informativas.
- durante la situación de investigación: medidas cautelares
- tras la investigación para que no vuelva a ocurrir: sanciones, detección de factores que facilitaron el acoso, etc.

Las acciones de prevención acordadas por la Fundació con los Representantes legales de las personas trabajadoras serán las siguientes:

- Realizar acciones de sensibilización, información y formación (cursos, talleres, sesiones informativas, establecer un apartado de FAQ, establecer un sistema de recepción de consultas, folletos informativos, carteles...).
- Estos ser concretarán en, al menos, una sesión formativa anual, incluida en el Plan de Formación**, dirigida a todo el personal de la Fundació, donde, además, se recuerde la existencia de este Protocolo.
- Facilitar los estilos de liderazgo y la gestión participativa que estimulen la cohesión grupal y promuevan el flujo de información entre las personas



trabajadoras. **Esta actuación se concretará en, al menos, una acción anual de formación/supervisión, incluida en el Plan de Formación,** que aborde este objetivo.

- Establecer el procedimiento para posibilitar la identificación temprana de conflictos y establecer mecanismos de intervención o mediación.
- Estar atentos a los posibles signos de situaciones de acoso y actuar de manera proactiva en la detección.
- Monitorizar, controlar y evaluar el procedimiento implantado

10- PROCESO Y CIRCUITO DE INTERVENCIÓN

Cuando se produce una situación de APL, es necesario intervenir debido al riesgo para la salud que conlleva. La persona no puede superar esta situación sola y las palabras bien intencionadas no resuelven el problema.

Los procesos de APL generan la estigmatización de la persona afectada y es necesario que la intervención subsiguiente no la **revictimice**.

Es necesario actuar con la máxima empatía ya que un proceso de APL a menudo llega después del fracaso de los intentos de mejorar la situación y al final de un proceso de pérdida progresiva de la motivación y el equilibrio personal de la persona, que afecta su desarrollo personal y su autoestima.

Asimismo, la/s persona/s presuntamente acosadora/s se siente a menudo amenazada/s y puede/n mostrar actitudes negativas.

Hay que aclarar bien que el proceso iniciado es una investigación técnica que pretende aplicar medidas correctoras. No es un juicio ni busca justicia. Además, se lleva a cabo con la máxima confidencialidad.

Fase 1: Comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona presuntamente acosada y preparar la fase de denuncia e investigación interna, en su caso.

La fase 1 comienza con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha acciones de comunicación y asesoramiento.

La comunicación puede realizarla:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan el acoso.



La comunicación se presenta a la persona de referencia designada, a través del correo electrónico assetjamentlaboral@teatrelliure.com La persona de referencia siempre estará asesorada por un profesional experto externo, validado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPA).

Las funciones de la persona de referencia son:

- Informar y asesorar a la persona afectada.
- Acompañar a la persona afectada durante todo el proceso.
- Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Para ello, será necesario proceder a la entrevista de la persona afectada (entrevista abierta) y tomar nota de las conductas que pueden considerarse "acoso" y de las afectaciones que pueden ser causadas por Factores de Riesgo Psicosocial. Se debe explicar a la persona cómo funciona y cuál es el objetivo del protocolo para ver si hay indicios o no de acoso, y revisar con la persona de los argumentos expuestos, y aclarar qué se puede considerar acoso y qué no.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

- Que la persona afectada decida presentar una denuncia.
- Que la persona afectada decida no presentar una denuncia y la persona de referencia, en base a la información recibida, considere que existe alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, deberá informar a la empresa, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, para que la empresa adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las acciones que considere necesarias para hacer frente a los signos percibidos.
- Que la persona afectada decida no presentar una denuncia y la persona de referencia, en base a la información recibida, considere que no existen pruebas de la existencia de una situación de acoso. En esta situación, el caso se cerrará, aunque habrá que valorar si es necesario dar respuesta a la situación denunciada, sobre todo si se evidencia que alguna persona está recibiendo un impacto negativo significativo. También pueden proponerse medidas preventivas.

En caso de que se presente la denuncia, el protocolo se activa en la fase 2.

Fase 2: Denuncia interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar a fondo los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como proponer medidas de intervención. A estos efectos, se creará una Comisión de investigación.



La investigación se iniciará a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. Ese presentará a la persona de referencia, a través del correo electrónico assetjamentlaboral@teatrelliure.com

La queja debe contener:

- Nombre y apellidos del denunciante, así como datos para poder contactar con él (teléfono, correo electrónico).
- Descripción cronológica y detallada de los hechos que sustentan la denuncia (desde cuándo sucede, qué personas han estado involucradas, el origen del conflicto)
- Nombres de los posibles testigos (si los hubiera) que el denunciante solicite ser entrevistados.
- Identificación de la persona denunciada y lugar que ocupa.

La persona denunciada deberá ser notificada de la existencia de una denuncia por acoso en su contra, informando de las consecuencias disciplinarias que pueda conllevar, así como comunicando la apertura del proceso de investigación.

También se notificará al denunciante la apertura del proceso de investigación.

Tal y como establece el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, el responsable de la iniciación y tramitación asignará códigos identificadores numéricos tanto a la persona presuntamente acosada como al presunto acosador, para preservar su identidad.

La Comisión de investigación estudiará a fondo la denuncia de acoso y emitirá un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y formulará recomendaciones, en su caso, sobre las intervenciones y medidas que sean necesarias.

La composición de la Comisión será la siguiente:

- La persona de referencia
- La persona a cargo de la dirección de recursos humanos
- 1 persona en representación del RLT
- 1 persona externa y especialista en la materia

Las funciones de la Comisión de investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación adjunta.
- Entrevistar a la persona que informa. Si el denunciante ha decidido pasar directamente a la fase de denuncia e investigación, debe ser informado del procedimiento y de las posibles vías de actuación, así como del derecho a la vigilancia de la salud. Si los hechos no se informan suficientemente en la denuncia, se le debe pedir que haga un relato adicional de los mismos.
- Entrevistarse con el acusado.
- Entrevistar a posibles testigos.
- Evaluar si es necesario adoptar medidas cautelares.
- Emitir el informe vinculante.



El proceso de investigación concluirá con un informe vinculante que incluya las conclusiones alcanzadas y proponga las medidas correctoras que se consideren oportunas.

El informe debe incluir al menos la siguiente información:

- Identificar a la/s persona/s presuntamente acosada/s y acosador/as.
- Lista nominal de las personas que han participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras acciones: pruebas, resumen de los principales hechos y las acciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas con testigos, y con el fin de garantizar su confidencialidad, el resumen de esta acción no debe indicar quién hace la declaración, sino sólo si se confirma o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas:
 - Si el acusado es reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - Si hay dos o más personas bajo acoso.
 - Si se demuestra un comportamiento intimidatorio o represalia por parte de la/s persona/s acosador/as.
 - Si la persona acosadora tiene poder de decisión sobre la relación laboral de la/s persona/s acosada/s.
 - Si la/s persona/s acosada/s tiene/n algún tipo de discapacidad.
 - Si el estado físico o psicológico de la/s persona/s acosada/s ha sufrido alteraciones graves, acreditadas por el personal médico.
 - Si se realizan 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.

La Comisión de investigación se encarga de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La empresa pondrá a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia. Las personas involucradas en el procedimiento están obligadas a mantener estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir o divulgar información sobre el contenido de las quejas presentadas, los procesos de investigación o las conclusiones.

El informe de la Comisión de investigación se remitirá a la Dirección de la Fundació Teatre Lliure

Fase 3: Resolución

De acuerdo con el informe vinculante preparado por la Comisión de investigación, la Dirección emitirá una resolución del caso. Esta resolución se emitirá en un plazo máximo



de 20 días hábiles desde el inicio del procedimiento, que podrá prorrogarse hasta 30 días después.

Si existe prueba suficientemente demostrada de la existencia de una situación de acoso, es necesario incoar el expediente disciplinario por una situación probada de acoso y la adopción de medidas correctoras, que pueden ser de carácter organizativo y, en su caso, la apertura de un expediente disciplinario, haciendo constar la falta y grado de sanción.

Si no hay pruebas suficientes de la existencia de una situación de acoso, se deberá archivar la denuncia. Sin embargo, será necesario evaluar si es necesario responder a la situación reportada, especialmente si se encuentra que alguien tiene un impacto significativo. También pueden proponerse medidas preventivas.

La resolución deberá incluir los datos identificativos del denunciante y la persona denunciada, la causa de la denuncia y los hechos confirmados.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta distinta a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s aplicable/s, como podría ser el caso de una denuncia falsa, entre otros, se deberá iniciar el oportuno expediente disciplinario.

Asimismo, tanto si el expediente finaliza en sanción como sin ella, debe realizarse una revisión de la situación laboral en la que finalmente ha quedado la persona que presentó la denuncia.

La resolución adoptada será comunicada y entregada a las partes implicadas. El Comité de Seguridad y Salud, junto con el SPA, controlará la eficacia de las medidas propuestas y el cumplimiento de las sanciones, si las hubiera.

En el anexo 1 se muestra el circuito de actuación para la prevención y abordaje del acoso, incluidas las posibles vías de resolución

11- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Protocolo de Acoso Laboral será evaluado al menos una vez al año en el Comité de Seguridad y Salud

Los indicadores que utilizaremos son:

- Número de personas trabajadoras han realizado una comunicación por acoso laboral, así como porcentaje del número total de trabajadores.
- Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en la empresa (horas de sensibilización/formación y listado de medidas).
- Número de procedimientos sancionadores realizados en la empresa durante el año.



12- INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

En la primera fase de aplicación del presente Protocolo, se entregará una copia a todas las personas a las que sea aplicable.

Anualmente se realizará una actividad informando de las acciones realizadas y recordando el Protocolo.

También es necesario garantizar que el Protocolo está accesible en la Intranet corporativa para poder consultarlo y que está debidamente informado al respecto todo el personal que se incorpora para prestar servicios dentro del Teatre Lliure.



Anexo 1: CIRCUITO:

<p>Comunicación y asesoramiento</p> <p>CONSULTA acosolaboral@teatrelliure.com</p> <p>Persona afectada o testigo: comunica el caso a la persona de referencia, que siempre actúa con el asesoramiento de una persona experta externa.</p> <p>OBJETIVO Acompañar y asesorar a la persona sitiada</p> <p>RESULTADOS Que la persona afectada presente o NO una denuncia interna. Independientemente de la decisión de la persona afectada, si la persona de referencia considera que existe evidencia de una situación de acoso, deberá INFORMAR A LA EMPRESA.</p>
<p>Constitución de una comisión</p> <p>INVESTIGACIÓN emite conclusiones y propone MEDIDAS DE INTERVENCIÓN</p> <p>OBJETIVO proceso que concluirá con un informe vinculante de la Comisión de investigación.</p> <p>3 personas de TLI: Persona de referencia, director/a de RRHH, Representante de la RLT</p> <p>1 persona experta externa.</p>
<p>Conclusión de los hechos constatados</p> <p>La Dirección emitirá una resolución en 20-30 días.</p> <p>OBJETIVO Adoptar las medidas correctoras y preventivas consideradas. Y, en su caso, iniciar un procedimiento disciplinario ante el/la agresor/a.</p> <p>Siempre será necesario enviar una copia autenticada de esta resolución al denunciante y al acusado.</p>
<p>Etapas de seguimiento</p> <p>Debe velarse por la situación de la persona demandante.</p> <p>OBJETIVO Revisión de la situación laboral en la que se ha mantenido finalmente, la persona que presentó la denuncia.</p> <p>Ya sea que el caso termine en sanción o no, es necesario proporcionar una vigilancia posterior del caso, dentro de la Comisión de investigación.</p>



Anexo 2: EJEMPLOS

Seguidamente se ofrece una lista orientativa de conductas y comportamientos que pueden encontrarse, a menudo, en casos de acoso, de forma continuada o consecutiva.

Es importante tener en cuenta a la hora de valorar las conductas y comportamientos de estos ejemplos, que, para que se considere que existen indicios de acoso, deben identificarse claramente los rasgos característicos del acoso indicados en el punto 6 y que son los siguientes:

- o Existencia de dos partes**
- o Situación de asimetría entre las dos partes**
- o Intencionalidad manifiesta de producir un efecto sobre la víctima**
- o Frecuencia y duración en el tiempo de las conductas y comportamientos**
- o Destinación a una persona o grupo reducido de personas**
- o Manifestación inicial de las conductas y comportamientos**
- o Objetivo a alcanzar por parte de la persona acosadora**

Ningún comportamiento de estos ejemplos que se produzca de forma aislada debe considerarse como indicio de acoso.

Dirigido a las relaciones sociales de las personas

1. Rechazar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
2. Rechazar la comunicación con una persona negándole el saludo, o no dirigiéndole la palabra.
3. Acciones dirigidas a excluir a una persona de un grupo a nivel laboral o social.
4. Dirigirse a una persona indirectamente o a través de terceros.
5. Humillar, subestimar o infravalorar a una persona en público.
6. Tratar a una persona como si fuera invisible o no existiera.
7. Difundir rumores sobre una persona, ya sean ciertos o no.

Dirigido a la vida personal y privada de las personas

1. Crítica insistente o permanente de la vida privada de una persona.
2. Llamadas telefónicas, escritos o correos electrónicos amenazantes, irónicos o sarcásticos.
3. Hacer que una persona parezca estúpida.
4. Dar a entender que una persona tiene problemas mentales o psicológicos.
5. Burlarse de las discapacidades o limitaciones de una persona.
6. Imitar o burlarse de la imagen, gestos, voz, comportamientos, etc. de una persona.
7. Burlarse de la vida privada de una persona.



8. Hablar mal de la persona a sus espaldas.
9. Inventar y difundir rumores de forma jocosa o maliciosa.

Dirigido a las actitudes de las personas

1. Atacar actitudes, creencias, sistemas de valores o cualquier otra circunstancia personal y/o social.
2. Burlarse de la nacionalidad de la persona.
3. Provocar a una persona para afectarla emocionalmente y hacer que estalle.
4. Ridiculizar la orientación sexual y/o estilo de vida de la persona.
5. Burlarse o ridiculizar la forma de ser o comportarse de la persona.

Violencia física y verbal

1. Infligir abuso físico.
2. Formular amenazas con violencia física.
3. Ridiculizar la falta de fuerza física de una persona para defenderse de una agresión.
4. Ostentación de la fuerza muscular como provocación.
5. Usar violencia menor, como invadir la distancia física de la relación personal.
6. Gritar, insultar o subestimar.
7. Insistir en ofertas y/o insinuaciones sexuales rechazadas por el afectado/a.
8. Pedir favores sexuales bajo amenaza de perder posibilidades de mantener o mejorar las condiciones de trabajo.
9. Hacer amenazas verbales o a través de gestos intimidatorios.
10. Crítica repetida y habitual del trabajo de una persona.

Tipo de organización:

1. Todo tipo de medidas organizativas que, de forma continua y sistemática, se adopten con la finalidad de dañar la integridad física o psicológica de una o más personas.
2. Juzgar ofensivamente la ejecución de las tareas de una persona.
3. Asignar metas que sean imposibles de lograr.
4. Asignar tareas con la intención de humillar.