

**FUNDACIÓ TEATRE LLIURE
TEATRE PÚBLIC DE BARCELONA**

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN
Y EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL
Y POR RAZÓN DE SEXO**

índice:

- 1. Compromiso de la Fundació**
- 2. Marco contextual**
- 3. Objetivos del Protocolo:**
- 4. Ámbito de aplicación**
- 5. Definiciones y ejemplos**
- 6. Principios y garantías**
- 7. Derechos y obligaciones de la Dirección, RLPT y personas trabajadoras**
- 8. Acciones de prevención**
- 9. Proceso de intervención y diagrama**
- 10. Cuadro circuito**
- 11. Seguimiento y evaluación**
- 12. Información y difusión del Protocolo**

Anexo 1: formulario de denuncia interna

Compromiso de la Fundació

La Fundació Teatre Lliure-Teatre Públic de Catalunya manifiesta su compromiso para lograr un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas, y unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y, como tales, libres de cualquier tipo de discriminación y de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. En este sentido, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda hacia conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Es por este motivo que ha elaborado el presente Protocolo.

Marco contextual

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por las normativas nacionales e internacionales; sin embargo, varias realidades nos muestran que la igualdad plena en todos los ámbitos es, hoy por hoy, únicamente teórica.

Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que todavía existe en nuestra sociedad es la presencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el entorno laboral. Este fenómeno, además, atenta contra un significativo número de derechos fundamentales básicos de la persona: la libertad, la intimidad y la dignidad, la no-discriminación por razón de sexo, la seguridad, la salud y la integridad física y moral. Es un fenómeno inadmisibles y se debe prevenir y abordar adecuadamente.

El artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge la obligación para todas las empresas de “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para prevenirlos y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de ellos”.

Objetivos del protocolo

Este Protocolo prevé las dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguir promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: la prevención y la actuación ante situaciones de acoso.

Ha sido elaborado por la Fundació Teatre Lliure y se ha debatido y acordado en su Comisión de Igualdad, formada por la representación de la dirección de la

Fundació y de las personas trabajadoras.

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
3. Velar por un entorno laboral en el que las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas

Ámbito de aplicación

Este Protocolo se aplicará en todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno institucional y laboral de la Fundació Teatre Lliure.

Se aplicará a todas las personas trabajadoras de la Fundació Teatre Lliure y también se aplicará a toda persona que, aun estando bajo dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en el Teatre Lliure.

Definiciones y ejemplos

Acoso sexual: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática) no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, o que produzca este efecto. Se puede dar entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/da (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o contar detalles de la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.

- Efectuar comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Efectuar comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Efectuar demandas de favores sexuales.
- Efectuar miradas lascivas al cuerpo.
- Efectuar gestos obscenos.
- Usar gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Efectuar un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente, quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado.
- Forzar a la persona agredida a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

Acoso por razón de sexo: lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona en ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en su puesto de trabajo, la ocupación 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. Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/ada (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Proferir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón

de sexo.

- Efectuar chantaje sexual por razón de sexo.
- Efectuar acoso ambiental por razón de sexo.

Principios y garantías

Todo el procedimiento de intervención garantizará:

respeto y protección

Se actuará con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Las personas implicadas estarán acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa.

confidencialidad

La información recopilada en las actuaciones tendrá carácter confidencial.

Los datos sobre la salud se tratarán de modo específico, y así se incorporarán al expediente tras la autorización expresa de la persona afectada.

derecho a la información

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

apoyo de personas formadas

La empresa contará con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

diligencia y celeridad

El procedimiento informará sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

trato justo

Se garantizará la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.

Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

protección ante posibles represalias

Ninguna persona implicada deberá sufrir represalias por su participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.

En los expedientes personales solo se deberá incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

colaboración

Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tendrán el deber de implicarse y prestar su colaboración.

medidas cautelares

Si durante el procedimiento, y hasta su cierre, existen indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no deben suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona acosada y deben ser aceptadas por ésta.

vigilancia de la salud

Las personas que perciban una situación de acoso con efectos sobre su salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se produce un daño para su salud que genere una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica debe considerarse como accidente de trabajo.

Derechos y obligaciones de la dirección, rlpt y personas trabajadoras

Obligaciones por parte de la dirección de la Fundació

Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:

- a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo
- a la integridad física o psíquica, a una adecuada política de seguridad e higiene, y al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso

Derechos y obligaciones por parte de las personas trabajadoras

- Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
- Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia por acoso.

Participación de la representación legal de las personas trabajadoras

Obligación de la representación legal de las personas trabajadoras de contribuir a prevenir el acoso.

Juntamente con la dirección, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a establecer medidas de difusión y sensibilización.

Acciones de prevención

Las acciones de prevención previstas, acordadas entre la Fundació y la RLT serán las siguientes:

- Llevar a cabo acciones de sensibilización, información y formación (cursos, talleres, sesiones informativas, folletos informativos, videos, carteles...), que se concretarán anualmente en un plan consensuado en el seno de la Comisión de Igualdad del Teatre Lliure.
- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en su detección.
- Implantar el presente Protocolo para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- Efectuar el seguimiento, el control y la evaluación del procedimiento implantado, por lo menos una vez al año, por parte de la Comisión de Igualdad, en base al sistema de indicadores previsto.
- Aplicar medidas disciplinarias severas, cuando sea necesario
- Desarrollar el Plan de Igualdad, dentro de la Comisión de Igualdad del Teatre Lliure.

Incorporación de medidas dirigidas a incrementar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de prevención de riesgos del Teatre Lliure como:

- Se procurará, juntamente con el Servicio ajeno de Prevención de Riesgos Laborales del Teatre Lliure, la utilización de instrumentos de evaluación de riesgos cada vez más sensibles al género, así como la presentación de los datos obtenidos en la evaluación de riesgos segregadas por sexo. Estos datos se facilitarán periódicamente a la Comisión de Igualdad del Teatre Lliure.

Proceso de intervención y diagrama

El procedimiento de la empresa se podrá iniciar por comunicación o directamente por denuncia.

Fase 1: Comunicación y asesoramiento

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

La fase 1, de una duración máxima de tres días hábiles, comienza con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las acciones de comunicación y asesoramiento.

Puede realizar la comunicación:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

La comunicación se formula una vez ocurridos los hechos, tan pronto como sea posible debido al impacto emocional que estas situaciones conllevan, y se puede efectuar mediante un escrito/formulario, correo electrónico o conversación.

La comunicación se presenta a la persona de referencia, a través del correo prevencioassetjament@teatrelliure.com

Las funciones de la persona de referencia son:

1. Informar y aconsejar a la persona afectada.
2. Acompañar a la persona afectada durante todo el proceso.
Proponer la adopción de medidas preventivas y/o preventivas.

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, debe ponerlo en conocimiento de 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 actuaciones que considere necesarias para hacer frente a los indicios percibidos.

3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que no existen evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se debe cerrar el caso y no debe efectuarse ninguna otra acción.

La persona de referencia será responsable de la gestión y custodia de la documentación, si la hubiese, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se genere en esta fase.

Si la persona afectada decide no seguir con las actuaciones, se le debe devolver toda la documentación que hubiese aportado. Si decide seguir con las actuaciones de denuncia, la documentación deberá adjuntarse al expediente de investigación que se genere.

Fase 2: Denuncia interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos para 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. La persona que efectúa la denuncia solo debe aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia, recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación que estén en su conocimiento. Según lo establecido en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable del inicio y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente agredida como la supuestamente acosadora, para preservar su identidad.

La denuncia deberá presentarse por escrito en el modelo de denuncia interna que se adjunta como anexo num.1.

La denuncia se presentará a la persona de referencia, mediante el correo

prevencioassetjament@teatrelliure.com

El Comité de investigación examinará en profundidad las denuncias de acoso en el marco de la empresa, emitirá un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y formulará recomendaciones, cuando proceda, sobre las intervenciones y medidas necesarias.

La composición del Comité será la siguiente:

- La persona de referencia
- La persona encargada de la dirección de RRHH
- 1 persona en representación de la RLT
- 1 persona externa y especialista en el tema

Las funciones de la Comisión de investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona denunciante. Si ésta ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, es necesario informarle del procedimiento, las vías posibles de actuación y el derecho a la vigilancia de la salud. Si en su denuncia no están suficientemente relatados los hechos, es necesario pedirle que se efectúe un relato adicional.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar a los y las posibles testigos.
- Valorar si son necesarias medidas cautelares.
- Emitir un informe vinculante.

El proceso de investigación concluirá con un informe vinculante que incluya las conclusiones a las que se haya llegado y propondrá las medidas correctoras consideradas adecuadas.

El informe deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Identificar a la/s persona/s supuestamente agredida/s y acosadora/s.
- Relación nominal de las personas participantes en la investigación y la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y para garantizar su confidencialidad, el resumen de esta actuación no debe indicar quién efectúa la manifestación, 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 intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.
 - Si la persona acosadora tiene poder de decisión con respecto a la relación laboral de la persona acosada.
 - Si la persona acosada es objeto de algún tipo de discapacidad.
 - Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
 - Si se efectúan 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 realizando.
- Conclusiones.
 - Medidas correctoras.

La Comisión de investigación es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La empresa pone a su disposición los medios necesarios para hacer efectiva dicha custodia.

El informe de la Comisión de investigación se remite a la Gerencia de la Fundació Teatre Lliure

Fase 3: Resolución

Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de investigación, la Gerencia emitirá una resolución del caso. Esta resolución se emitirá como máximo a los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30.

Si existen evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, debe iniciarse el expediente sancionador por una situación probada de acoso y adoptar medidas correctoras que pueden ser de tipo organizativo, como por ejemplo un cambio de puesto o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador en el que consten la falta y el grado de la sanción.

Si no existen evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, debe procederse al archivo de la denuncia.

En la resolución deben constar los datos identificativos de las personas denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

Se enviará una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta, diferente de la de acoso, que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación, como en el caso de una denuncia falsa, entre otras, se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como sin ella, se efectuará una revisión de la situación laboral en la que quede finalmente la persona que presentó la denuncia.

A continuación, se presenta el circuito de actuación para la prevención y el abordaje del acoso, en el que se visualizan las dos vías de resolución posibles, así como las diferentes fases de la vía interna.

Circuito

Comunicación y asesoramiento

CONSULTA prevencioassetjament@teatrelliure.com

Persona afectada o testigo: comunica el caso a la persona de referencia.
(Montserrat Sitjà)

OBJETIVO Acompañar y asesorar a la persona acosada

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, debe PONERLO EN CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA.

Constitución de una comisión

INVESTIGA (emite conclusiones) y propone MEDIDAS DE INTERVENCIÓN

OBJETIVO proceso de investigación que concluirá con un informe vinculante de la Comisión de investigación.

3 personas de TLL (Montserrat Sitjà, Pia Bosch, Ona Campillo)

1 persona externa especialista por determinar en cada caso.

Conclusión de los hechos constatados

La Gerencia emitirá una resolución en 20 días.

OBJETIVO Adoptar las medidas correctoras y de prevención consideradas. Y, si procede, iniciar un expediente sancionador a la/s persona/s agresora/s.

Deberá mandarse siempre una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.

Fases de seguimiento

Se vela por la situación de la persona denunciante.

OBJETIVO Revisión de la situación laboral en la que quede finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

Tanto si el expediente acaba en sanción como si no, debe darse vigilancia posterior al caso, en el seno de la Comisión de investigación.

Seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad se reunirá por lo menos una vez al año para efectuar la evaluación y el seguimiento del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Los indicadores desagregados por sexo que se utilizarán son:

- Número de personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Protocolo que hayan efectuado una comunicación por acoso sexual o por razón de sexo en su puesto de trabajo.
- Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización llevadas a cabo en la empresa (horas de sensibilización/formación y lista de medidas).
- Número de procedimientos sancionadores llevados a cabo en la empresa durante el año.

Información y difusión del protocolo

En la primera fase de implementación de este Protocolo se dará una copia de este al conjunto de las personas a quienes sea de aplicación, en sesiones presenciales organizadas por colectivos según la responsabilidad dentro de la organización del Teatre Lliure.

Anualmente se llevará a cabo una actividad informativa de las acciones realizadas y recordando el Protocolo.

Asimismo, debe garantizarse que el Protocolo esté disponible en el Portal de Transparencia de la Fundació para consultas y que se informe debidamente sobre el mismo a todas las personas que colaboren formalmente con la Fundació, y a todo el personal que se incorpore a prestar servicios en el Teatre Lliure.

anexo 1: formulario de denuncia interna

Espai reservat per al Registre d'Entrada

Núm. d'Expedient

[Document d'ús intern. No el publiquem ni en feu difusió]

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ⁽⁷⁾

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe

dona

home

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe

dona

home

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Relat dels fets ⁽⁸⁾

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

⁷ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

⁸ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo

Espai reservat per al Registre d'Entrada
Núm. d'Expedient

[Document d'ús intern. No el publiquem ni en feu difusió]

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ⁽⁷⁾

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe

dona

home

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe

dona

home

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Relat dels fets ⁽⁸⁾

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

⁷ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

⁸ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo