

ASSOCIACIO LA XIXA TEATRE

G65424038

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL O POR RAZÓN DE SEXO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO Y OTROS CONFLICTOS INTERPERSONALES

21 - 11 - 2024

Control de Modificaciones

versión	fecha	modificaciones
1	21/11/24	<i>edición inicial</i>

Elaboración	Revisión y Aprobación
SPASS, Servicio de prevención Ajeno en Seguridad y Salud, SLU	ASSOCIACIO LA XIXA TEATRE Dirección General
Firma:	

Fecha: 21/11/2024 Fecha: 21/11/2024

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	PRESENTACIÓN Y ÁMBITO DE APROBACIÓN	4
3.	OBJETIVO DEL PROTOCOLO	5
4.	ÁMBITO APLICACIÓN.....	5
5.	EXCLUSIONES.....	5
6.	MARCO CONCEPTUAL	6
6.1.	Acoso psicológico en el trabajo.....	6
6.2.	Tipos de acoso.....	7
6.2.1	Acoso vertical descendente (<i>bossing</i>)	7
6.2.2	Acoso vertical ascendente	7
6.2.3	Acoso horizontal.....	8
6.2.4	Acoso sexual.....	8
6.2.5	Violencia física.....	8
6.2.6	Conflictos interpersonales	8
6.3.	Conceptos importantes	9
6.3.1.	Personas implicadas.....	9
6.3.2.	El mediador. Figura del mediador	9
6.4	La Comisión de investigación.....	10
6.4.1.	Funciones de la Comisión.....	10
6.5	Recursos.....	11
7.	PRINCIPIOS Y GARANTÍAS.....	11
8.	DERECHOS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES.....	13
9.	PREVENCIÓN DEL ACOSO EN LA EMPRESA.....	14
9.1.	Iniciativa y compromiso de la empresa	14
9.2.	Compromiso de las personas.....	14
10.	PROCESO DE INTERVENCIÓN.....	15
10.1.	Vías de resolución	15
10.2.	Procedimiento.....	15
10.3	Investigación	18
10.4.	Informe de conclusiones.....	19
10.5.	Resolución.....	20
10.6.	Medidas disciplinarias	21
11.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO: MEMORIA/CALENDARIO	21
12.	FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL PROTOCOLO	23
13.	PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR.....	23
14.	ANEXOS.....	24
	Anexo 1. MARCO LEGAL. PRINCIPALES REFERENCIAS NORMATIVAS	24
	Anexo 2. DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ACOSO.....	25
	Anexo 3. MODELO DE DENUNCIA DE CONDUCTAS DE ACOSO MORAL, LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO	26
	Anexo 4. MODELO COMPROMISO DE LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO	27
	Anexo 5. MODELO CÓDIGO DE CONDUCTAS	28
	Anexo 6. MODELO DE DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN	30
	Anexo 7. ESQUEMA RESUMEN DE ACTUACIÓN	31
	Anexo 8. DEFINICIONES DEL ACOSO DISCRIMINATORIO	31

1. INTRODUCCIÓN

La protección eficaz de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo es una obligación empresarial regulada por la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (art. 15.1 y 16.2.a). Dentro del ámbito de la prevención de los riesgos laborales, el acoso supone una exposición de riesgo cuyas consecuencias pueden dañar considerablemente la salud¹ de las personas trabajadoras², ya que implica la exposición de éstas a conductas de violencia en su entorno laboral.

Por dicho motivo existe un marco normativo diverso que obliga a las empresas a prevenir y combatir el acoso laboral y sexual en el trabajo. En el Estatuto de los trabajadores se establece el derecho de todo trabajador a la no discriminación y al respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad (art. 4). En correlación con este derecho, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales, de nuevo, impone a las empresas el *deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, identificando los riesgos no sólo de carácter físico, sino también, aquellos de carácter psicosocial* que puedan causar un deterioro en su salud.

Asimismo, la Ley Orgánica 7/2007 de Igualdad entre hombres y mujeres, establece en su artículo 48, en relación con el *acoso sexual y el acoso por razón de sexo*, la obligación de las empresas de *arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este*. También la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (arts. 48.1. y 48.2) establece la *obligatoriedad de proteger a los trabajadores de situaciones de acoso sexual mediante la elaboración de un protocolo de acoso y posterior sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo con medidas negociadas con la representación legal de los trabajadores*. De igual forma, la Ley Orgánica 10/2022, de garantía de la libertad sexual resalta la necesaria *garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales*.

En resumen, las empresas deben disponer de una herramienta que permita establecer un procedimiento de actuación en caso de materializarse una situación constitutiva de acoso en el ámbito laboral, para, así, garantizar unas adecuadas condiciones de trabajo al conjunto de personas trabajadoras. Se

¹ Concepto SALUD según la OMS: "La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades".

² Este protocolo considera la persona trabajadora de forma global, incluyendo en dicha concepción cualquier género, rol u orientación conforme define Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

trata de un protocolo obligatorio para todas las empresas, tal como se ha indicado en las diferentes normas citadas con anterioridad y, además, según la Ley de Igualdad 3/2007, independientemente de su tamaño. No basta con tener el documento, dicho protocolo que debe estar convenientemente integrado y difundido en la organización empresarial.

Y para dar cumplimiento a todo lo expuesto, **ASSOCIACIO LA XIXA TEATRE** establece el presente protocolo para prever posibles situaciones de riesgo y definir cómo se abordarían en el caso de materializarse. Además, se compromete a integrar y difundir esta herramienta en la organización, política y cultura de la empresa con el máximo de celeridad posible. Atendiendo así a la necesidad que existe en torno a la prevención del acoso en el ámbito laboral (incluyendo tanto posibles acciones presenciales-físicas como las realizadas de forma digital) y procurando garantizar un clima laboral sano para todas las personas que forman parte de su equipo.

2. PRESENTACIÓN Y ÁMBITO DE APROBACIÓN

ASSOCIACIO LA XIXA TEATRE se compromete a lograr un marco de trabajo para todos los trabajadores de la empresa que suponga un entorno donde las relaciones laborales se basen en el respeto y la libertad entre personas. Alcanzar este compromiso por parte de la empresa supondrá que en esta no se toleren situaciones de acoso o discriminación.

Para que la implementación de este protocolo dentro de la empresa sea efectiva, es necesaria la implicación de todo el personal atendiendo a los derechos y obligaciones que cada trabajador tiene. Por ello, el presente protocolo será aplicable a todos los trabajadores de la empresa, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma. Al personal que pertenezca a empresas contratadas por **ASSOCIACIO LA XIXA TEATRE** (autónomos, colaboradores o similar) siempre que realicen su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también les será de aplicación este protocolo en todos aquellos puntos referentes a la investigación y por ello su comunicación sobre un posible caso de acoso será tenido en cuenta.

3. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El objetivo de la elaboración de este protocolo es definir el marco de actuación ante situaciones de acoso y/o conflictos interpersonales, para garantizar que este tipo de conductas no estén presentes o proliferen en la empresa.

Objetivos específicos:

- Detectar y prevenir situaciones de acoso en la empresa y/o conflictos interpersonales.
- Disponer de un procedimiento de actuación claro en estos casos y conocerlo.
- Evaluar las posibles situaciones que se den dentro de la empresa y proponer las medidas necesarias dentro de plazos definidos.
- Formar y sensibilizar a todo el personal que forma parte de la iniciativa.
- Promover un entorno de trabajo que se base en el respeto.

4. ÁMBITO APLICACIÓN

Este Protocolo se aplicará a las posibles situaciones de acoso que se deriven de cualquier actividad realizada en la empresa, y se aplicará a aquellas personas que trabajen en esta, independientemente de sus funciones o cargos dentro de la organización.

Todas las personas externas que realicen actividades con continuidad dentro de la empresa serán informadas del protocolo y les será de aplicación.

Toda la información que se derive de la aplicación de este protocolo será confidencial, preservando la intimidad de la persona afectada. Sólo tendrán acceso a esta información las personas que formen parte de la Comisión de investigación.

5. EXCLUSIONES

Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto. En estos supuestos, los órganos competentes deberán asumir el esclarecimiento y resolución de esas conductas, a los efectos de evitar que

estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

6. MARCO CONCEPTUAL

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como: "Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta". En realidad, hay muchas definiciones de acoso laboral, pero por sus causas, consecuencias y frecuencia, en la actualidad es considerado un problema jurídico, que surge en el marco de las relaciones laborales y requiere tratamiento legal. De hecho, el fenómeno ha sido considerado no solamente por documentos de la OIT sino también por múltiples y diversos organismos internacionales y leyes nacionales en todo el mundo.

Cabe resaltar que el acoso laboral, está tipificado en el Código Penal de España, dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral. Se entiende por tal: «El hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial, que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

6.1. Acoso psicológico en el trabajo

Otra definición es la realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en su NTP 854 que define el acoso psicológico en el trabajo como la "Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud", o también como "*situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo*" (NTP 476 del INSHT).

Tras revisar las diversas definiciones puede entenderse por acoso laboral como un comportamiento sistemático dirigido hacia una persona con la intención de discriminar, humillar, ridiculizar, hundir u ofenderle. El acosador, si es un compañero, trata de hacer el vacío a la víctima, le ridiculiza en público o le esconde información clave para que no pueda desempeñar su trabajo correctamente. Si es un jefe, puede asignarle proyectos con plazos inalcanzables o darle tareas rutinarias y fuera de su responsabilidad.

En muchas ocasiones la situación de acoso laboral aparece o se da de forma muy sutil, pero el desgaste psico-emocional se hace evidente rápidamente si no se le pone freno de inmediato.

Por tanto, es fundamental determinar las notas definitorias de acoso laboral para poder identificar este fenómeno si se materializa:

- PLAZO TEMPORAL: no se puede exigir un plazo temporal concreto, para poder determinar que nos encontramos ante una situación de acoso psicológico en el trabajo. Sin perjuicio de las definiciones referidas anteriormente.
- RETEIRACIÓN: La conducta no deseable se repite sistemáticamente causando gran presión sobre la persona que lo recibe.
- DAÑO O LESIÓN: el hecho de que exista un daño o lesión a la integridad física o psíquica de la persona afectada no puede considerarse un elemento consustancial para concluir que nos encontramos ante una situación de acoso psicológico en el trabajo.
- CONSECUENCIAS: La repercusión para la persona acosada suelen ser graves a nivel moral, emocional y psicológico, por ello es tan importante actuar ante cualquier indicio comunicado por testigos o por la propia persona afectada.

6.2. Tipos de acoso³

El acoso psicológico en el trabajo también conocido como *mobbing*, acoso moral, psicoteror laboral..., es un fenómeno que presenta diferentes modalidades.

6.2.1 Acoso vertical descendente (*bossing*)

Presión ejercida por un cargo superior sobre uno o más trabajadores.

6.2.2 Acoso vertical ascendente

Presión ejercida por un trabajador, o grupo de trabajadores, sobre un superior jerárquico.

³ Este punto debe complementarse con otras definiciones que se han añadido en el anexo 8 con motivo de la actualización de normativas de referencia.

6.2.3 Acoso horizontal

Presión ejercida por un trabajador, o por un grupo, sobre uno de sus compañeros.

6.2.4 Acoso sexual

Comportamientos físicos, verbales o no verbales, basados en el sexo, la orientación sexual de la persona⁴, la diversidad sexual o la identidad de género. Conductas que son indeseables y ofensivas para la persona que es objeto y que afectan a su dignidad.

6.2.4.1 Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impudicas, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.

6.2.4.1 Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: se trata de una conducta de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para la persona acosada.

6.2.5 Violencia física

Conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosadoras relativas a la producción de un daño corporal más o menos inmediato.

6.2.6 Conflicto interpersonal

Discrepancia entre lo que quiere o cree el individuo y su conciencia, su deber o las expectativas ajenas y lo que quiere o cree otro compañero de trabajo.

⁴ En dicho apartado se incluye la protección del colectivo LGTBI según Ley 4/23 de 28 febrero, "todas las personas, independientemente de su orientación sexual, diversidad sexual o identidad de género, tienen derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegidas contra la discriminación por orientación sexual y la identidad de género".

6.3. Conceptos importantes

6.3.1. Personas implicadas

A efectos del presente Protocolo, se considera:

- Persona protegida: El personal de la empresa, independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan.
- Denunciante. Toda persona que haya formulado una queja en virtud del presente Protocolo.
- Denunciado. Toda persona respecto de la cual se haya formulado una queja por presunto riesgo psicosocial.

6.3.2. El mediador. Figura del mediador

El mediador es aquella persona que ha sido designada por parte de la empresa (mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores) para recibir aquellas quejas y denuncias por parte de los trabajadores sobre una posible situación de acoso laboral.

El mediador tendrá la **formación** adecuada para tratar estos temas y, la capacidad de actuación en este ámbito. Se recomienda que la persona que desempeñe esta labor:

- Cuente, en general, con el respeto y la confianza de las personas de la organización.
- Sea discreta y entienda que debe mantener la confidencialidad sobre la información que trate.
- Tenga motivación e interés para esta tarea.
- Pueda representar objetivamente a la totalidad de las personas de la organización.
- Fundamental: que actúe con total independencia y absoluta discreción sobre el problema que se le expone.

El trabajador o trabajadores designados por la empresa, si se prefiere definir que más de una persona desarrolle esta labor como mediador, en **ASSOCIACIO LA XIXA TEATRE** es/son:

- **CRISTIAN GARCIA VENEGAS - 39389957L**
- **CANAL DE COMUNICACIÓN:**
email: cristian@laxixateatre.org
teléfono: 647761633

6.3.2.1. Funciones del mediador

- Recibir y atender las denuncias de posible acoso laboral.
- Analizar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- Comentar las diferentes opciones para resolver directamente el

- problema, facilitar información y asesoramiento sobre cómo proceder.
- Comentar y clarificar las vías internas (desde el proceso de queja a la denuncia interna). Informar: sobre sus derechos y obligaciones como "persona de referencia".
 - Facilitar otras vías de apoyo y referencia (médicas, psicológicas, etc.).
 - Facilitar asistencia en las vías y opciones para resolver el problema a través una mediación informal entre las partes.
 - Informar a la Comisión de investigación, en el supuesto de que el mediador/a lo considere procedente.
 - Realizar un seguimiento y control de todas las quejas y denuncias presentadas (departamento, nº quejas ...).

6.4 La Comisión de investigación

La Comisión de investigación es uno órgano formado por integrantes de la empresa, constituida para investigar una denuncia sobre posible acoso laboral. Su función primordial es analizar en detalle la situación denunciada y proponer las medidas correctoras oportunas para canalizar la situación. La Comisión de investigación se apoya para sus funciones en la de la empresa.

La Comisión de investigación se constituirá en el plazo de tres días hábiles desde la recepción de la denuncia por parte del mediador. Los **componentes** de la comisión serán designados por parte de la empresa y puede estar formada, si es posible, por personal de Recursos Humanos o Departamento de personal, el mediador, personal del área de prevención, responsable del área afectada (siempre que no sea la persona denunciada o denunciante, o tenga implicación directa en el caso) y por un representante de los trabajadores (ver anexo 6 correspondiente Modelo de designación de la Comisión de investigación).

La constitución de la Comisión de investigación se comunicará, si se dispone, al Comité de Seguridad y Salud⁵.

Una vez acabado el proceso de investigación, la Comisión de investigación se disolverá.

6.4.1. Funciones de la Comisión

Corresponden a la Comisión de investigación las siguientes funciones:

⁵ El Comité de Seguridad y Salud es el órgano de **participación** interno de la empresa para una **consulta regular y periódica** de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Su función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado. Está compuesto por los Delegados/as de Prevención y un número igual de representantes designados por el empresario. Es, por tanto, un órgano de participación colegiado, paritario y consultivo (LPR art. 38).

- Establecer los procedimientos necesarios para recaudar información objetiva respecto a las quejas recibidas en materia de acoso en el ámbito laboral.
- Elaboración de propuestas para la mejora las quejas formuladas.
- Presentación de las conclusiones de la investigación y de las propuestas de resolución a la Dirección de la empresa para que se lleven a cabo las actuaciones preceptivas.

6.5 Recursos

La Dirección de **ASSOCIACIO LA XIXA TEATRE** se compromete a poner a disposición del mediador y de la Comisión de investigación los recursos necesarios para la realización de esta actividad, así como la contratación de expertos externos, en caso de que sea necesario el asesoramiento de estos.

7. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS⁶

Todo el procedimiento deberá garantizar unos principios fundamentales para que el Protocolo se realice y ejecute correctamente.

Estos principios serán los descritos a continuación:

I. Respeto y protección

Hay que actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones tendrán lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas (afectadas, testigos, denunciadas, etc.).

Durante todas las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa y/o representantes legales de los trabajadores.

II. Confidencialidad

La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este Protocolo debe tener carácter confidencial y sólo puede ser conocida, y según el papel que desarrollem, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este Protocolo. Se recomienda que, para preservar la confidencialidad, desde el momento en que se formula la comunicación, la/s persona/s responsable/s de la gestión

⁶ Fuente: *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Departamento empresa y empleo, Generalitat de Cataluña.*

del caso asignen unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada como la supuestamente acosadora, para preservar su identidad.

Los datos relativos a la salud deben ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente tras la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive debe respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

III. Derecho a la información

Todas las personas implicadas en el proceso tienen derecho a conocer la información sobre el procedimiento de la empresa, los derechos y deberes, que fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testigos, denunciadas, al C.S.S. y a los Delegados de prevención), del resultado de las fases. Este último aspecto se desarrolla en la descripción de las fases.

IV. Soporte de personas formadas

Con la finalidad de garantizar el procedimiento, la empresa debe contar con la participación de personas formadas en la materia (en la fase de comunicación las llamamos personas de referencia y en la fase de denuncia, Comisión de investigación). En ambos casos deben ser personas suficientemente formadas o capacitadas en el ejercicio de esta función.

En la **fase de Comunicación** hay que indicar quienes son las personas de referencia:

- **CRISTIAN GARCIA VENEGAS - 39389957L**
- **CANAL DE COMUNICACIÓN:**
email: cristian@laxixateatre.org
teléfono: 647761633

V. Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución del caso se debe llevar a cabo con la profesionalidad y diligencia debidas y sin demoras injustificadas, para que el procedimiento se pueda completar en el menor tiempo posible y respetando las garantías.

El procedimiento debe informar sobre los plazos de resolución de las fases, con el objetivo de conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia. Se recomienda que la **duración máxima de todo el proceso** sea de **veinte días laborables**, ampliable en caso necesario, a treinta días. La duración de la primera fase debe ser como máximo de cinco días laborables.

VI. Trato justo-garantías

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

VII. Protección ante posibles represalias

Todas las personas implicadas en el procedimiento deben tener garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en los procesos de comunicación denuncia de una situación de acoso. En los expedientes personales sólo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

VIII. Colaboración

Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y prestar su colaboración.

IX. Derecho de recusación

A petición de cualquiera de los componentes de la Comisión de investigación, de los denunciantes y/o de los denunciados, se podrán realizar las recusaciones para sustituir a alguno de los miembros que se considere que no puede ser imparcial durante el proceso de investigación.

En caso de que se detecte un caso de acoso o conflicto, se podrán aplicar medidas preventivas iniciales tan pronto como sea conocido el posible caso de acoso o conflicto. Posteriormente se realizarían las medias cautelares o definitivas que se deriven de la aplicación del protocolo de acoso.

8.DERECHOS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

El Real Decreto Legislativo 1/1995 y el texto difundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y normativa aplicable del convenio colectivo de la empresa establecen obligaciones y responsabilidades por parte de la empresa y de las personas que forman parte.

ASSOCIACIO LA XIXA TEATRE debe garantizar que todas las personas que forman parte de la empresa estén en un entorno seguro, que preserve el respeto entre personas y la dignidad de estas. Deberá promover un entorno laboral que evite situaciones de acoso, promueva procedimientos para prevenir posibles situaciones que vulneren la dignidad de los trabajadores y aplique las medidas preventivas que sean necesarias.

Para que esta responsabilidad de la empresa se lleve a cabo en las condiciones ideales todas las personas trabajadoras deberán tener la responsabilidad de garantizar un entorno laboral respetuoso.

Tanto la empresa como todas las personas trabajadoras deberán cooperar para que no se produzcan este tipo de situaciones y en caso de que se produjeran, se deberá respetar y cooperar siguiendo el Protocolo de actuación definido.

Si no se cumpliera con las obligaciones anteriores, habría exigencia de responsabilidades, tanto administrativas (Inspección de Trabajo) como judiciales (órganos judiciales laborales o penales).

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO EN LA EMPRESA

9.1. Iniciativa y compromiso de la empresa

Para que el Protocolo se elabore y se lleve a cabo con los recursos necesarios, tanto humanos como económicos, por parte de la Dirección de la empresa tiene que haber un compromiso explícito. Demostrado mediante la petición de elaboración de este documento y la voluntad de poder implantarlo de inmediato.

Implantar un Protocolo en la política y cultura de la empresa implica cambios a alcanzar adaptando recursos de la empresa y cambiando hábitos y rutinas. En el caso que nos ocupa, el Protocolo se implantará con la máxima celeridad posible, atendiendo a las necesidades y posibilidades de la empresa.

Todas las actuaciones que se generen de la creación y aplicación del Protocolo deben ser informadas a los representantes de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores pueden realizar aportaciones que la empresa debe escuchar y valorar. También, las actuaciones deben ser conocidas por todo el personal que forma parte de la empresa, por lo que todo el equipo humano sea conocedor del su contenido y objetivo.

9.2. Compromiso de las personas

Se deben promover relaciones basadas en el respeto y la libertad entre los trabajadores para poder evitar situaciones de acoso en el entorno laboral.

Para poder llevar a cabo este compromiso es necesario aplicar estrategias de sensibilización, información y formación para que todos asuman responsabilidades y entiendan, dentro de la cultura de la empresa, que determinados comportamientos pueden ser inapropiados, ofensivos y discriminatorios.

10. PROCESO DE INTERVENCIÓN

10.1. Vías de resolución

Se pueden contemplar las vías, **externa** (Vía ITSS o judicial), **interna** (informal o formal). Utilizar un tipo de vía de resolución, en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar también la otra.

A continuación, se detallan dos tipos de procedimientos objeto del presente protocolo, en función del tipo y situaciones del acoso: Informal y Formal.

- **Interna Informal:** Se llevará a cabo cuando a la vista de los hechos denunciados se presuma factible una resolución sencilla y rápida de la situación, y se basa en que, en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que haya podido generar su comportamiento, pueda ser suficiente para solucionar la situación creada. Consiste básicamente en abrir una queja sobre la persona/s de referencia (Persona designada en empresa para coordinar/mediar-Dirección empresa) y solucionarlo internamente sin necesidad de realizar denuncia y la posterior Comisión de investigación. Si no se solucionara por esta vía, se podría iniciar la vía Formal o la externa. Se revisaría en el plazo de 6 a 12 meses y si no se hubiera solucionado, se pasaría a la vía formal.
- **Interna Formal:** Abriendo denuncia y Comisión de investigación. Esta vía de resolución formal, en el marco de la misma empresa, se fundamenta en dos grandes objetivos:
 - Por un lado, la definición de procedimientos claros y precisos para resolver la situación con las garantías necesarias.
 - Por otro, la definición y el establecimiento de mecanismos de apoyo y asistencia para las personas que pueden estar sufriendo una situación de acoso.

Para conseguir este objetivo, y como establece el artículo 48 de la LOIEMH⁷ y el artículo 33 de la LIEDH⁸, todas las empresas deben disponer de un Protocolo para hacer frente a las situaciones de acoso.

10.2. Procedimiento

VÍA INFORMAL

1. **Inicio del proceso:** La persona afectada podrá dirigirse, de manera verbal o escrita, a las personas de referencia designadas o a la representación de los trabajadores si la hubiere, y esta, a su vez, trasladará la denuncia a las personas de referencia. Es necesario que se realice la **comunicación por escrito**, cuando la denuncia la realice cualquier persona diferente a la propia víctima.

En su caso, el escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por el

⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

⁸ Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

trabajador que formula la denuncia, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso, la posible víctima del acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

2. Desarrollo del proceso: En cualquier caso, las personas de referencia iniciarán de manera inmediata un expediente informativo mediante el cual se busca: el esclarecimiento de la denuncia, de los hechos acaecidos y de una solución aceptada por ambas partes. Durante el mismo, se dará audiencia a todos los intervenientes, a través de las entrevistas necesarias, tanto con la víctima, con la persona denunciante, como con el presunto agresor/a y otros empleados o terceros.

El objetivo y las funciones de las personas de referencia serán las de informar, asesorar y acompañar a la persona acosada, para una posible solución interna. En caso de que no se llegara a ningún acuerdo, se informaría de la necesidad del inicio de la Vía Formal.

3. Resolución: Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de diez días desde la presentación de la denuncia. En el proceso y posteriormente al mismo, cualquiera que sea su resultado, todos los intervenientes vendrán obligados a guardar absoluta confidencialidad y reserva, dado que afecta a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Valorada la consistencia de la denuncia, el procedimiento concluirá con la propuesta de las actuaciones que se estimen convenientes, pudiendo incluso establecerse la necesidad de apertura de un proceso formal en función de la gravedad de los hechos investigados o de que las partes no asumieran de común acuerdo una solución.

En caso de iniciarse a continuación el procedimiento formal, el plazo establecido para la resolución de este se computará desde el inicio del procedimiento informal.

VÍA FORMAL

El procedimiento formal tendrá lugar bien por considerarlo conveniente el instructor ante la naturaleza, gravedad y características de los hechos denunciados, o bien porque no se haya podido solucionar la situación mediante el procedimiento informal o porque así lo solicite la víctima en el caso de que las partes no asumieran de común acuerdo una solución en el procedimiento informal.

1. Inicio del proceso: La víctima, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, o la representación de los

trabajadores, podrán denunciar, al presunto causante, ante las personas de referencia. Cuando se trate de denuncias verbales, éstas valorarán la fuente, la naturaleza y la veracidad del hecho del que se trate y si encuentran indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación, instando en este caso al denunciante a que confirme por escrito su denuncia. No obstante, las personas de referencia podrán también redactar un informe detallado que sirva como base para la investigación.

En todo caso, el escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por la persona que lo formula, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

Cuando previamente se haya tramitado un procedimiento informal, las actuaciones realizadas en el mismo, se incorporarán al procedimiento formal con la posibilidad de ampliar y realizar las actuaciones que se entiendan procedentes.

2. Desarrollo del proceso: Con los informes aportados, las personas de referencia, junto con un mediador experto si procediera, iniciarán de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos. Durante el mismo se dará audiencia a todos los intervenientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima y/o persona denunciante, así como con el presunto agresor y, en su caso, con los demás trabajadores del centro de trabajo, con los supervisores jerárquicos, o terceros que pudieran aportar información relevante. Acto seguido se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de obtener un mejor conocimiento de los hechos objeto de instrucción, para averiguar la veracidad de estos, garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

De las entrevistas que se lleven a cabo, se levantará un resumen escrito que deberá ser firmado por el Instructor y el/los entrevistado/s. Si se estima necesario, por las circunstancias concurrentes, podrán adoptarse medidas cautelares para la separación de la víctima del presunto acosador, o la suspensión temporal de empleo de este, u otras medidas que se consideren adecuadas, mientras se sustancia el procedimiento.

3. Conclusión del procedimiento: Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de veinte días desde la presentación de la denuncia. El instructor elaborará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer o a adoptar las medidas disciplinarias oportunas.

A estos efectos, se tendrá en cuenta que constituye un factor de

agravación de la conducta el hecho de que la situación de acoso se produzca por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Si en el transcurso del procedimiento y/o al término de este, la víctima, tras verificarse el acoso sufrido, precisase ayuda psicológica, la misma será ofrecida por parte de la empresa.

Las personas de referencia para tramitar ambas vías son:

- **CRISTIAN GARCIA VENEGAS - 39389957L**
- **CANAL DE COMUNICACIÓN:**
email: cristian@laxixateatre.org
teléfono: 647761633

10.3 Investigación

El objetivo de la investigación es identificar los hechos con el fin de emitir un informe vinculante en la propia empresa, sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como proponer medidas de intervención.

El procedimiento de resolución del conflicto buscará la **agilidad y rapidez** de la solución de este, se debe proteger la intimidad y respetará la dignidad de todas las personas que intervengan en la instrucción de este, sea cual sea la condición en la que interviniieran en él. Asimismo, se garantizará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad laboral y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

En el transcurso de la investigación tanto el reclamante como el reclamado pueden ser apoyados y acompañados por una persona de su elección, incluyendo entre las posibilidades, un compañero de trabajo, o un representante de los trabajadores o un asesor externo especialista en el tema.

- Comisión de investigación:

La Comisión de Investigación se creará cada vez que haya una denuncia. La Comisión estará formada por un representante de los trabajadores del centro de trabajo, un representante de la empresa y una de las personas de referencia (Persona designada por empresa para coordinar/mediar), además de poder contar con un asesor externo. Las personas que intervienen en el proceso tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad. Es necesario que las personas que estén en la comisión no tengan una relación directa ni con la víctima ni con el presunto agresor.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada o por cualquier otra persona, siempre que sea **por escrito**. La

persona que hace la denuncia sólo 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.

La denuncia se presentará por escrito en el modelo fijado en los anexos. La Comisión de investigación estudia las denuncias de acoso y/o conflictos interpersonales, en el marco de la empresa, emite un informe sobre la existencia, o no, de una situación de acoso o conflicto interpersonal, y hace propuestas iniciales, cautelares y/o definitivas en su caso, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

Las funciones de la Comisión de investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona que denuncia.
- Entrevistarse con la persona/s denunciada/as.
- Entrevistar a los posibles testigos.
- Valorar si son necesarias medidas cautelares, iniciales y/o definitivas.
- Emitir el informe.

El proceso de investigación concluye con un informe donde se recogen las conclusiones a las que se ha llegado y se proponen las medidas correctoras y/o preventivas.

La Comisión de investigación realizará y pedirá las actuaciones para la resolución del conflicto en un plazo máximo de 20 días -sin perjuicio de los plazos anteriormente referenciados-. Se tendrá que comunicar a los miembros afectados las conclusiones de la investigación y la propuesta de resolución, así como a RRHH y al C.S.S. (si lo hubiere).

10.4. Informe de conclusiones

El informe debe contener la información siguiente:

- Identificar la/s persona/s supuestamente acosada/s y acosadora/s.
- 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 realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y para garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no debe indicar quien realiza la manifestación, sino sólo 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 respecto de la relación laboral de la persona acosada.
- Si la persona acosada tiene algún tipo de diversidad funcional.
- 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 personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.

Conclusiones.

- Medidas correctoras como (ejemplo de posibles propuestas):
 - Cambios de puestos de trabajo.
 - Derivación a cursos de formación
 - Apertura del procedimiento externo
 - Otras propuestas....

La Comisión de trabajo garantizará la guardia y custodia del informe. Las conclusiones y actuaciones se comunicarán a los afectados, a la organización, a los Delegados de Prevención y, si lo hubiere, al C.S.S.

En este informe se puede proponer un **acuerdo o intento de conciliación** entre la persona reclamante y el reclamado que solucionaría el problema, si no se ha realizado previamente la vía informal.

10.5. Resolución

En el plazo de cinco días, a contar desde la recepción del informe de conclusiones, la Dirección de la empresa dictará resolución acordando las medidas propuestas, y será notificada a las personas afectadas.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

10.6. Medidas disciplinarias

Si el procedimiento concluye con la determinación de que los hechos analizados pueden ser constitutivos de falta laboral grave o muy grave, conforme a lo dispuesto en el Convenio colectivo aplicable, se procederá a la apertura de un expediente contradictorio (u otra medida análoga que se establezca en el convenio).

En caso de resolución del expediente con **sanción** que no conlleve el despido del acosador, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor y la víctima no convivan en el mismo ámbito laboral dando la prioridad a la víctima sobre un posible cambio voluntario de puesto, que en ningún caso podrá suponer menoscabo o mejora de sus condiciones laborales.

Si el resultado del expediente es de **sobreseimiento**, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la empresa estudiará a petición de las partes afectadas el posible traslado de la persona denunciante o denunciado, sin que el mismo suponga un detrimiento en sus condiciones laborales.

Se garantizará que en el ámbito de la empresa no existan consecuencias sobre las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en la investigación de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, que se demuestren fehacientemente como falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar al denunciado o a la empresa, podrán ser constitutivas de **actuación disciplinaria**, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO: MEMORIA/CALENDARIO

Trascurrido un mes desde la adopción de las medidas necesarias por parte de la Dirección / Gerencia de la empresa, la Comisión de investigación emitirá un informe de seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de los trabajadores que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador. Además, a modo de seguimiento, se sugiere la realización de reuniones periódicas (una o dos anuales) donde participan, entre otros, la Dirección de la empresa, la persona de referencia, las personas que integran la Comisión de investigación, la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Seguridad y Salud).

Hay que planificar una Memoria anual con indicadores básicos:

- Número de trabajadores⁹ que han hecho una comunicación por acoso y/o conflicto interpersonal y como porcentaje del total respecto al total de la plantilla.
- Número de personas trabajadoras que han hecho una denuncia por acoso puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
- Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en la empresa (horas de sensibilización/formación y lista de medidas).
- Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en la empresa durante el año.

Tabla1. Indicadores básicos para la elaboración de la memoria

AÑO	Nº TRAB. QUE COMUNICAN SITUACIÓN DE ACOSO	% TRAB. QUE COMUNICAN CASOS	Nº MEDIDAS PREVENTIVAS POR AÑO	Nº MEDIDAS CORRECTIVAS	Nº PROCEDIMIENTOS SANCIONADORES
PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS		FECHA INICIO	FECHA REVISIÓN	EVALUACIÓN EFICACIA	

Hay que evaluar la eficacia de las medidas correctoras/preventivas y en caso de que no hayan dado buenos resultados habría que plantear alternativas. Se trata de un proceso de mejora continua. El órgano encargado de la evaluación será el C.S.S. (si lo hubiere), o en su defecto, la Comisión de investigación.

⁹ En la tabla siguiente se indica trabajadores como Trab.

12. FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL PROTOCOLO

El objetivo de las acciones dirigidas a la formación, información y sensibilización se basa en que todo el mundo sea consciente de las responsabilidades que tiene en la construcción e implantación de un entorno de trabajo basado en el respeto, en función del lugar de trabajo o cargo que ocupen, diferenciando la formación según se imparta a la plantilla, al equipo de referencia o a la Comisión de investigación.

Todo el personal debe ser consciente de que se deben evitar comportamientos discriminatorios ofensivos o excluyentes. La sensibilización del Protocolo y la información y formación que se proporcione al personal, contribuirá a poder identificar y detectar situaciones de acoso.

13. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

Todos los trabajadores deben ser conocedores de la existencia y el contenido del Protocolo en caso de acoso y/o conflictos interpersonales. Por ello, el contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de **ASSOCIACIO LA XIXA TEATRE**. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla. Se mantendrá en vigencia hasta que no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal.

14. ANEXOS

Anexo 1. MARCO LEGAL. PRINCIPALES REFERENCIAS NORMATIVAS

- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Información monográfica 23 Acoso psicológico en el trabajo. Generalitat de Cataluña.
- Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- NTP 476 del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- NTP 854 del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Departamento empresa y empleo, Generalitat de Catalunya.
- Real Decreto 39/1997 por el que se aprueban los servicios de prevención.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.