

Orquesta de Sevilla, S.A.

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE
ACOSO LABORAL, SEXUAL Y
POR RAZÓN DE SEXO U OTRA
DISCRIMINACIÓN**

índice

<u>DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</u>	1
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE ORQUESTA DE SEVILLA, S.A. EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN	3
<u>I. ANTECEDENTES Y ACUERDO</u>	3
<u>II. DEFINICIONES, OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN, CRITERIOS Y GARANTÍA DE ACTUACIÓN</u>	3
II.1 DEFINICIONES DE ACOSO	3
A) Acoso laboral o psicológico en el trabajo	4
B) Acoso discriminatorio	5
C) Acoso sexual	6
II.2 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
II.3 CRITERIOS DE ACTUACIÓN	8
II.4 GARANTÍAS DE ACTUACIÓN	8
<u>III. UNIDADES COMPETENTES</u>	9
1. EL COMITÉ DE PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN INTERNA EN MATERIA DE ACOSO	9
2. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	12
<u>IV. ACTUACIONES PREVENTIVAS</u>	12
<u>V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN</u>	13
V.1 INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	13
V.2 VALORACIÓN INICIAL DE LA SOLICITUD. ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN INTERNA EN MATERIA DE ACOSO	13
V.3 TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	14
V.4 INFORME DE CONCLUSIONES	15
V.5 RESOLUCIÓN	16
V.6 SANCIONES	16
<u>VI. VIGENCIA, DENUNCIA Y SEGUIMIENTO</u>	17
<u>VII. ANEXOS</u>	18
MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	18
MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	19

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Orquesta de Sevilla, S.A. (en adelante OSSA) hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, OSSA declara que las actitudes de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, OSSA se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso OSSA exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (plantilla, proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, OSSA se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.

- Diseño y distribución de material informativo en formato digital en materia de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios internos específicos e inclusión de esta materia en la evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración de principios se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en Sevilla, a 23 de febrero de 2021

D. Pedro Vázquez Marín
Director Gerente de OSSA

D. Juan Carlos Pérez Calleja
Presidente Comité de Empresa
de OSSA

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE ORQUESTA DE SEVILLA, S.A. EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN

I. ANTECEDENTES Y ACUERDO

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, genera sufrimiento en las personas de su entorno y reduce el rendimiento de la organización. Además, tiene un carácter emergente y está determinado, en gran medida, por el rol social de género.

Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso psicológico o sexual, así como de cualquier discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico, con especial atención al acoso producido por razón de discapacidad, sexo, orientación sexual, convicciones, religión, edad, raza u origen étnico. En definitiva, toda persona tiene derecho a recibir en el desarrollo de su trabajo un trato correcto, respetuoso y digno, que resguarde su intimidad y su integridad física y moral.

Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres determina en sus artículos 48.1 y 48.2 lo siguiente:

"Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación."

"Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos."

ORQUESTA DE SEVILLA, S.A. debe dotarse por tanto de los procedimientos y recursos que permitan prevenir las conductas de acoso de cualquier tipo y, en el caso de que ocurran, detectarlas a tiempo, dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse y adoptar las medidas adecuadas, garantizando el principio de la igualdad de género.

Por todo ello y conforme a la **Declaración de Principios** suscrita en Sevilla, a 23 de febrero de 2021 por la dirección de Orquesta de Sevilla, S.A. (en adelante OSSA) y la representación de los trabajadores, ambas partes suscriben mediante este **ACUERDO** el presente protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación precoz, con la finalidad de evitar las conductas violentas y de acoso o, en último extremo, minimizar su efecto sobre quienes las puedan sufrir.

II. DEFINICIONES, OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN, CRITERIOS Y GARANTÍAS DE ACTUACIÓN.

II.1 DEFINICIONES DE ACOSO

A los efectos de este protocolo, se considera:

A) Acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo

Se considera este tipo de acoso la exposición a toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter (no necesariamente desde una posición jerárquica) emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral y suponiendo un riesgo importante para la salud.

El acoso laboral puede presentar las siguientes modalidades:

a. Acoso descendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un o una superior sobre una o más personas trabajadoras.

b. Acoso horizontal, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.

c. Acoso ascendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre una persona superior jerárquica.

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

1. Dejar a la persona empleada de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
2. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.
3. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
4. Acciones de represalia frente a personas empleadas que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a las que han colaborado con quienes reclaman.
5. Insultar o menospreciar repetidamente a una persona empleada.
6. Reprenderla reiteradamente, delante de otras personas.
7. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Conductas que no son acoso laboral, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones:

No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso psicológico.

Tampoco tendrá consideración de APT, aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).

A título de ejemplo, se citan algunas situaciones que no serían acoso laboral:

1. Un hecho violento singular y puntual, sin prolongación en el tiempo.
2. La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.

3. Críticas constructivas, explícitas y justificadas.
4. La supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
5. Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.

El acoso, como situación de violencia en el trabajo que se prolonga en el tiempo, es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

1. Fase de conflicto: aparición de un conflicto a partir de disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes o fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra puede cambiar bruscamente a una negativa.
2. Fase de estigmatización, que comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de una o varias de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola.
3. Hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros y otras compañeras e incluso de la dirección.
4. Fase de intervención desde la organización: dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre las personas implicadas, etc.
5. Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: en este periodo el trabajador o la trabajadora compatibiliza su prestación de servicios con bajas de larga duración. La persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.
6. En cuanto al grado de acoso, viene determinado por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas, pudiendo distinguirse tres grados:
 - a. **Primer grado:** la víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
 - b. **Segundo grado:** resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto y, en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa.
 - c. **Tercer grado:** la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico, médico o psiquiátrico.

B) Acoso discriminatorio

Es toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, condición de embarazo o maternidad o la orientación sexual, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Por su parte, el acoso por razón de sexo, identidad de género y/o expresión de género, implica cualquier comportamiento que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica.

Dichos comportamientos se consideran discriminatorios en sus distintos tipos: directo, indirecto, orden de discriminar y represalia discriminatoria.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas constitutivas de acoso discriminatorio por razón de sexo:

1. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
2. Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
3. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
4. Utilización de humor sexista.
5. Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
6. Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
7. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
8. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
9. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
10. Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas constitutivas de acoso discriminatorio por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad:

1. Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
2. Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
3. Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)
4. Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

C) Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, lo define como «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas; un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

El acoso sexual puede ser de dos tipos:

I. Chantaje sexual: se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional o el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, personas jerárquicamente superiores.

II. Acoso sexual ambiental: su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. En este caso también pueden ser sujetos activos los compañeros y las compañeras de trabajo o terceras personas relacionadas con la organización.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas constitutivas de acoso sexual:

VERBALES

1. Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona empleada.
2. Comentarios sexuales obscenos.
3. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
4. Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
5. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
6. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
7. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
8. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
9. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
10. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o la carrera profesional.

NO VERBALES

1. Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
2. Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
3. Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
4. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

DE CARÁCTER FÍSICO

1. Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
2. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
3. Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

II.2 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación con la finalidad explícita de prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier condición o circunstancia personal o social, según lo establecido en el apartado anterior, así como la violencia laboral, física y psicológica, en ORQUESTA DE SEVILLA, S.A. Por otra parte, también se desarrolla el procedimiento de actuación ante los casos que pudieran presentarse.

Este Acuerdo es de aplicación a todo el personal de ORQUESTA DE SEVILLA, S.A. Asimismo, será de aplicación a las trabajadoras y trabajadores que pertenezcan a empresas externas subcontratadas y a cualquier persona que comparta espacios de trabajo de la empresa y que desarrollen cualquier tipo de relación laboral con OSSA, independientemente de su régimen contractual, dedicación, rol desempeñado y modalidad bajo la cual ejerzan sus actividades (presencial, semipresencial o a distancia).

Serán objeto del presente Protocolo las conductas que ocurran dentro o fuera de las instalaciones de OSSA o de los espacios que se destinen para llevar a cabo su objeto social, en desarrollo de cualquiera de las actividades que se deriven de las obligaciones contractuales de todo el personal. En caso de que las conductas se produjeran fuera de estos espacios y actividades, serán objeto de este Protocolo si las personas involucradas pertenecen al personal de OSSA, desarrollan cualquier relación contractual con ella y dichas conductas guardan relación con su función dentro de la empresa y se produzcan dentro del ambiente laboral (desplazamientos, estancias, o cualquier otra situación de análoga naturaleza)

II.3 CRITERIOS DE ACTUACIÓN

Toda persona empleada deberá poner en conocimiento de la unidad competente correspondiente (especificada más adelante) los casos de posible acoso en el trabajo que conozca, que deberán tramitarse según lo establecido en este Protocolo. La aplicación de este Protocolo es compatible, en todo caso, con la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones judiciales previstas en la legislación vigente.

No obstante, la apertura por los mismos hechos o fundamentos de procedimientos judiciales o de expedientes por la Administración, determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo. Las resoluciones judiciales o administrativas firmes vincularán a las instancias que participan en la aplicación del presente Protocolo en cuanto a los hechos declarados probados.

II.4 GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán las siguientes:

a. Respeto y confidencialidad: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad en todo momento. A estos efectos, para evitar que pueda conocerse el contenido de la solicitud, se presentará en sobre cerrado, dirigido al COMITÉ DE PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN INTERNA EN MATERIA DE ACOSO (en adelante, el Comité), en el que cada uno de los miembros observarán la debida confidencialidad en todo lo referente a los asuntos en que intervengan.

b. Aplicación de plazos: La investigación y la resolución sobre la conducta a que se refiere la solicitud deben ser realizadas conforme a los plazos establecidos en el presente Protocolo, con rigor y rapidez, evitando las dilaciones innecesarias.

c. Protección: Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

d. Protección de la salud: Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas públicas afectadas.

e. Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una solicitud de inicio del procedimiento previsto en este Protocolo, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso.

f. Imparcialidad: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos a que se refiera la solicitud.

g. Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.

h. Presunción: Respeto al principio de presunción de inocencia.

i. Protección de datos: Todas las comunicaciones del Comité se harán respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos de carácter personal.

j. Defensa y representación: Las personas miembros de los Comités podrán ser representados y defendidos en toda clase de procedimientos judiciales.

III. UNIDADES COMPETENTES

Los órganos competentes que intervendrán en la prevención y evitación de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación son los siguientes:

1. EL COMITÉ DE PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN INTERNA EN MATERIA DE ACOSO

a. Definición:

a1. Con carácter general es el órgano que tiene el cometido de realizar acciones de prevención, formación e información en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

Como órgano permanente, el Comité deberá reunirse periódicamente y organizará su funcionamiento a través de un reglamento que deberá ser aprobado en su primera sesión y en el que establecerá -como mínimo- su régimen de reuniones, forma de los debates y acuerdos y reparto de tareas entre sus miembros.

De cada sesión se levantará un acta sucinta que deberá ser suscrita antes del fin de la misma.

a2. Con carácter puntual es el órgano que recibe la solicitud de denuncia/reclamación, decide sobre su tramitación o archivo y, en su caso, lleva a cabo la investigación y elabora un informe con las conclusiones y propuesta de medidas a adoptar.

b. Ámbito: El ámbito de actuación de dicho Comité comprende:

b1. Como órgano permanente de trabajo en materia de prevención, formación e información en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, su ámbito es el de la empresa donde realizará una labor de evitación de dichas situaciones, seguimiento de las incidencias en esta materia, organización de campañas de información y planes de formación y actualización.

Para ello el Comité actuará siempre coordinado con la Dirección de la Empresa, los servicios de prevención ajenos, las representaciones unitaria y sindical y el Comité de Seguridad y salud laboral.

Dado el hecho de compartir parte de sus respectivos espacios de trabajos, el Comité coordinará de especial forma con el Teatro de la Maestranza mediante los mecanismos que se entiendan más oportunos para ambas partes.

b2. Como órgano de investigación su ámbito se extiende a todo el personal de ORQUESTA DE SEVILLA, S.A. así como a las trabajadoras y trabajadores que pertenezcan a empresas externas subcontratadas y a cualquier persona que comparta espacios de trabajo de la empresa y que desarrollen cualquier tipo de relación laboral con OSSA, independientemente de su régimen contractual, dedicación, rol desempeñado y modalidad bajo la cual ejerzan sus actividades (presencial, semipresencial o a distancia).

c. Composición: El Comité de Prevención e Investigación Interna en Materia de Acoso estará compuesto por seis (6) personas:

- Dos trabajadores/as designados/as por parte de la empresa en materia de seguridad laboral o cualquier/as otra/s persona/s nombrada/s por la empresa.
- Dos delegados de prevención del Comité de Seguridad y Salud de OSSA por parte del Comité de Empresa, o cualquier otro miembro del Comité de Empresa.
- Un asesor externo con especial formación en la materia por parte de la empresa.
- Un asesor externo con especial formación en la materia por parte del Comité de Empresa.

En atención a la determinación del rol social de género presente en la mayor parte de las situaciones de acoso, la composición del Comité procurará ser paritaria por razón de género, debiéndose interpretar las situaciones de acoso desde una perspectiva de género.

Tanto para la representación de la empresa como para los representantes del Comité de Empresa se designarán, además de las personas titulares, una suplente para cada una de ellas, que actuarán en los casos de ausencia de las titulares por cualquier causa, así como cuando en las titulares concurra alguna causa de abstención o deban participar personalmente en el procedimiento en su condición de miembros de alguno de los otros órganos que intervienen en el mismo.

d. Constitución: El Comité de Prevención e Investigación Interna en Materia de Acoso deberá constituirse en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor de este Protocolo, adaptándose, si procede, a la nueva configuración surgida de la revisión del Protocolo.

En dicha primera reunión el Comité aprobará su reglamento tal y como se dice más arriba.

e. Presidencia: Una vez constituido el Comité, deberá designarse una presidencia con una forma concreta de contacto de la que pueda ser informado todo el personal en el ámbito del presente Protocolo, de forma que quede clara la vía de comunicación para poder dirigir las solicitudes de tramitación de posibles casos.

f. Recursos y Sede: La sede del Comité se ubicará en la sede de OSSA quien proporcionará un espacio físico no exclusivo adecuado así como los recursos humanos y materiales necesarios para las reuniones del Comité, la realización de las entrevistas y el trabajo administrativo. Las reuniones y actuaciones se desarrollarán en la sede.

g. Custodia de la documentación: Toda la documentación que maneje el Comité será objeto de especial conservación dada la naturaleza de la materia.

En especial, y durante la tramitación de cada procedimiento, la documentación de los expedientes y los trabajos del Comité permanecerán custodiados por la persona responsable de la tramitación. Una vez finalizada la tramitación, junto con el informe de conclusiones, se remitirá el expediente completo original a la Jefatura de Personal correspondiente.

El Comité, a los efectos de seguimiento y control de cada caso, dispondrá de una copia del Informe de Conclusiones emitido. Las partes implicadas en el procedimiento tendrán derecho a conocer en cualquier momento el estado de la tramitación del mismo y obtener copias de documentos contenidos en él, por sí mismos o a través de representantes, si se hubieren designado, omitiendo los datos de carácter personal que en ellos figuren, con la única excepción de los nombres y apellidos que se incluyan.

h. Compromiso de confidencialidad: Las personas que intervengan en la aplicación del presente Protocolo observarán sigilo en todo lo referente a los asuntos en que participen, aun después de dejar de formar parte de dichos órganos o de prestarles su apoyo. Ningún documento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de este Protocolo para fines distintos de los que motivaron su disposición. (Anexo II)

i. Comunicaciones: Al objeto de garantizar la confidencialidad, todas las comunicaciones que emita el Comité, salvo el informe de conclusiones, se harán mediante datos anonimizados y se utilizarán, en lugar de los nombres personales, códigos alfanuméricos.

j. Incompatibilidad: Las personas miembros del Comité en quienes se den algunas de las circunstancias reguladas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se abstendrán de intervenir en el procedimiento y deberán ser sustituidas por la persona suplente previamente designada. En los casos previstos en el citado precepto podrá promoverse recusación por las personas interesadas, en cualquier momento de la tramitación del procedimiento. La recusación se planteará por escrito, en el que se expresará la causa o causas en que se funda y será tramitada en los términos previstos en el artículo 24 del mismo texto legal, siendo competente para la resolución la persona titular del centro directivo que haya efectuado el nombramiento como miembro del Comité.

2. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE OSSA

Sin perjuicio de sus competencias, será informado de todas las acciones y acuerdos del Comité de Prevención e Investigación Interna en Materia de Acoso así como de las solicitudes sobre acoso que se presenten en su ámbito y las actuaciones realizadas al respecto.

Igualmente podrá proponer las medidas preventivas que considere oportunas y participar activamente en las campañas e intervenciones para la divulgación y aplicación de este Protocolo.

IV. ACTUACIONES PREVENTIVAS

La prevención frente al acoso en el trabajo y otros riesgos psicosociales debe plantearse desde la perspectiva organizacional y colectiva, no solo individual.

Para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación en el espacio laboral, es imprescindible un adecuado diseño de la organización y una puesta en marcha de estrategias de sensibilización y formación integradas con el resto de la actividad preventiva.

Posibles medidas a desarrollar:

- Proporcionar información a todas las personas dentro del ámbito de aplicación de la existencia del Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, y del procedimiento que establece.
- Elaboración de campañas de sensibilización e información. La empresa, para sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, debe realizar campañas de sensibilización a través de charlas, folletos, jornadas y cualquier otro medio que estime oportuno.
- Proceder, con una amplia difusión, a la divulgación de medidas preventivas sobre derechos y normativa que protegen a las trabajadoras y trabajadores y el procedimiento para activar el Protocolo, y sobre herramientas que pudieran ser utilizadas por quienes consideren que sufren una situación de acoso.
- Planificar formación específica, dirigida a todo el personal de OSSA y todas las personas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo y en especial a las personas con responsabilidades concretas en este ámbito, de contenido teórico-práctico que incluya los riesgos psicosociales, la perspectiva de género, las medidas preventivas, la identificación de indicios y una definición clara de las conductas de obligado cumplimiento y de las conductas prohibidas en las unidades competentes en esta materia.
- Realización de un diagnóstico que refleje la situación de OSSA con respecto al acoso laboral, sexual o por razón de sexo. Se puede llevar a cabo a través de encuestas anónimas a todo el personal.
- Difusión del presente Protocolo (publicación en la página web, entrega de una copia a todos los empleados, depositar una copia en la sede física de OSSA, etc.)
- Formación especializada a las personas que forman parte del Comité de Prevención e Investigación Interna en Materia de Acoso.

- Envío de correos electrónicos periódicos a las personas trabajadoras poniendo de manifiesto la importancia de un ambiente laboral libre de cualquier tipo de acoso.

En este sentido el Comité de Prevención e Investigación Interna en Materia de Acoso, en el desarrollo de sus funciones, desarrollará las acciones que entienda más oportunas dentro de su ámbito y competencias y podrá proponer a la empresa aquellas que le corresponden y en especial un plan de formación específico y de calidad que incluya todas estas actuaciones.

V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

V.1 INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento de actuación se inicia con una solicitud de intervención por escrito y registrada que se dirige a la **presidencia del Comité de Prevención e Investigación Interna en Materia de Acoso de OSSA**, según lo establecido por este Protocolo. La descripción de los hechos y la documentación que, en su caso, acompañe al escrito de solicitud se presentará en sobre cerrado para abrir por la persona que ostente la presidencia del Comité.

También podrá dirigirse la solicitud a través del correo electrónico que se cree en exclusiva para ese fin. Quedará igualmente garantizada la confidencialidad en caso de presentación telemática de la solicitud.

En caso de denuncia verbal, se debe levantar un acta en la que consten los hechos relatados de manera detallada.

La solicitud puede provenir:

- a. De la persona presuntamente acosada.
- b. De la representación legal de la persona presuntamente acosada.
- c. De los representantes de los trabajadores.
- d. De cualquier otra persona que tengan conocimiento del posible acoso.

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, se pondrá en su conocimiento y se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo. Por norma general no serán admitidas solicitudes anónimas, a menos que en la misma se establezcan de manera clara las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos denunciados.

V.2 VALORACIÓN INICIAL DE LA SOLICITUD. ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN INTERNA EN MATERIA DE ACOSO

La valoración inicial de la solicitud a efectos del procedimiento comprende las siguientes opciones y actuaciones:

1. El Comité de Prevención e Investigación Interna en Materia de Acoso se reunirá en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de solicitud de intervención.
2. El Comité podrá decidir entre las siguientes opciones alternativas:
 - 2a. Archivar la solicitud. En este caso se debe redactar un Informe en el que se detallen las actuaciones llevadas a cabo para la valoración de los indicios y los argumentos que motiven suficientemente el archivo de las mismas.

En caso de que la persona denunciante actuase con absoluta falta a la verdad, mala fe o con intenciones diferentes al espíritu de este protocolo, el Comité lo pondría en conocimiento de la jefatura de personal para determinar de manera conjunta las medidas a tomar.

2b. En el caso de que la situación en un primer momento no pudiera ser calificada como acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, pero se diera la circunstancia de que si no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral, el Comité podrá intervenir mediando en el conflicto, siempre que exista aceptación expresa por ambas partes y previa notificación a la Jefatura de Personal de OSSA. En su caso la mediación se llevará a cabo con el objetivo de llegar a acuerdos entre las partes y posibilitar un cauce de comunicación entre ellas.

2c. Si existen indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, el Comité continuará la tramitación del procedimiento, pudiendo proponer la aplicación de las medidas cautelares que aconseje la valoración inicial. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

V.3 TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El Comité designará a la persona responsable de la tramitación de cada solicitud planteada en esta materia, distribuyendo el trabajo de forma que se garantice la mayor agilidad en la tramitación de solicitudes. La persona responsable de la tramitación llevará a cabo de oficio los actos necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba emitir su propuesta.

En todo caso:

1. Notificará la iniciación del procedimiento a la persona que presenta la solicitud, a la presuntamente acosada, en caso de ser diferentes, y a la persona frente a la que se presenta la solicitud. En caso de acordar el archivo de la solicitud o se proponga un acto de mediación, también lo notificará a la persona que la haya presentado.
2. Notificará a la Jefatura de Personal de OSSA el inicio de la tramitación del procedimiento o el archivo de la solicitud, indicando el código de la solicitud y fecha de recepción de la misma, respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos personales.
3. Informará por escrito a los miembros del Comité de Seguridad y Salud de OSSA de la tramitación del procedimiento, respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos personales.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo, participación y respeto de las personas implicadas. Si hubiese más de una solicitud contra la misma persona se tramitarán de forma diferenciada.

Los actos de tramitación que requieran la intervención de las personas interesadas habrán de practicarse en la forma que resulte más cómoda para ellas.

Durante la tramitación del procedimiento las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Comité al emitir la correspondiente propuesta. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que el Comité sólo podrá rechazar cuando sea manifiestamente improcedente o innecesaria, mediante decisión motivada; las pruebas deberán practicarse en el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción por el Comité de las propuestas.

En todo caso, con la presencia de al menos dos miembros del Comité de Prevención e Investigación Interna en Materia de Acoso, se tomará declaración a la persona presuntamente acosada y a la que solicita intervención, en el supuesto de que no coincidan; a la persona frente a la que se presenta la solicitud y a los y las testigos, si hubiere.

La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas. Todas ellas podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan expresamente, por una persona delegada de prevención, u otra persona de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, la de los y las testigos y de la documentación que obre en el expediente, incluyendo copia de la misma, acceso que se les facilitará una vez que hayan finalizado todas las declaraciones y antes de la emisión del informe de conclusiones.

Si alguna de las personas llamadas a declarar no compareciera, el Comité continuará su actuación sin la realización de dicho trámite.

En la realización de la toma de declaración, basada en un cuestionario consensuado y realizado por personal técnico en la materia, en la que se escuchará a las partes y a las/los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

- a. Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b. Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso y del acceso a copia de la información que el propio proceso genere.
- c. Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d. Las entrevistas comenzarán con la persona solicitante y la persona afectada, en caso de no coincidir éstas y los y las testigos por ella/s propuestos, continuando con la/s persona/s frente a la/s que se presenta la solicitud y, en su caso, con los y las testigos que esta/s última/s proponga/n.

V.4 INFORME DE CONCLUSIONES

El Comité, en el plazo máximo de un mes contado desde la fecha de su primera reunión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones, que elevará a la Jefatura de Personal de OSSA.

Excepcionalmente, en los casos que presenten una complejidad especial, el Comité podrá ampliar el plazo de elaboración de su informe de conclusiones durante otros quince días hábiles, mediante la correspondiente memoria justificativa. Se informará de la emisión del informe de conclusiones tanto a la persona solicitante como a la persona frente a la que se presenta la solicitud, y a la persona afectada en caso de que no coincida con la persona solicitante.

El informe de conclusiones contendrá, al menos, la siguiente documentación:

- a. Relación nominal de las personas que integran el Comité e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, mediante el correspondiente código numérico.
- b. Antecedentes del caso, solicitud de actuación y circunstancias de la misma.
- c. Resumen cronológico de los principales hechos.
- d. Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, escalas y diligencias practicadas.
- e. Se señalarán las agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes: la reincidencia; la existencia de dos o más personas afectadas; la situación de discapacidad de la persona afectada; la existencia de presiones o coacciones sobre la persona afectada, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de confianza.
- f. Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, o, en su caso, si se ha producido el archivo del expediente y su causa.
- g. Propuesta de medidas correctoras, si procede.

V.5 RESOLUCIÓN

En el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción del informe de conclusiones del Comité, la Jefatura de Personal o la Gerencia dictará resolución motivada.

Dicha resolución será notificada en todo caso a la persona afectada y a la persona frente a la que se presentó la solicitud, y a quien la hubiera formulado en el supuesto de que no coincida con la persona afectada, así como al Comité de Prevención e Investigación Interna en Materia de Acoso. La Jefatura de Personal de OSSA dispondrá de un registro de informes de conclusiones emitidos en los procedimientos seguidos.

V.6 SANCIONES

El Comité propondrá a la Jefatura de Personal las medidas o sanciones correspondientes que se adapten al Convenio Colectivo vigente. De igual forma respecto a las trabajadoras y trabajadores que pertenezcan a empresas externas subcontratadas y a cualquier persona que comparta espacios de trabajo de la empresa y que desarrollen cualquier tipo de relación laboral con OSSA, independientemente de su régimen contractual, dedicación, rol desempeñado y modalidad bajo la cual ejerzan sus actividades (presencial, semipresencial o a distancia).

Para determinar la valoración de la gravedad de la conducta, el Comité tendrá en consideración la posible existencia de circunstancias agravantes como la reincidencia en la conducta de acoso, la subordinación de la víctima respecto a la persona agresora, así como la especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, embarazo, maternidad o cualquier otra circunstancia a tener en cuenta.

VI. VIGENCIA, DENUNCIA Y SEGUIMIENTO

La entrada en vigor es la fecha de firma del presente Protocolo y tendrá carácter indefinido hasta que se alcance un nuevo Acuerdo que lo sustituya, tras la denuncia expresa presentada por cualquiera de las partes.

El Comité de Prevención e Investigación Interna en Materia de Acoso llevará a cabo la labor de seguimiento del cumplimiento del presente acuerdo, así como su interpretación, y elevará las propuestas de revisión del mismo.

Firmado en Sevilla, a 23 de febrero de 2021

D. Pedro Vázquez Marín
Director Gerente de OSSA

D. Juan Carlos Pérez Calleja
Presidente Comité de Empresa de OSSA

VII. ANEXOS

ANEXO 1

ORQUESTA DE SEVILLA, S.A. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

Solicitante:	
<input type="checkbox"/>	Persona afectada
<input type="checkbox"/>	Representante legal
<input type="checkbox"/>	Representante de los trabajadores (Comité de Empresa)
<input type="checkbox"/>	Otra persona (especificar)
Tipo de acoso:	
<input type="checkbox"/>	Acoso laboral o psicológico
<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo o cualquier otra discriminación
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual
Datos de la persona afectada:	
Nombre y apellidos:	
NIF:	
Puesto de trabajo:	
Vinculación laboral/tipo de contrato:	
Teléfono de contacto:	
Descripción de los hechos:	

ANEXO 2

ORQUESTA DE SEVILLA, S.A.

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN INTERNA EN MATERIA DE ACOSO DE OSSA

(Este modelo será incluido en el reglamento de dicho Comité y deberá ser suscrito por cada uno/a de sus miembros en la primera reunión de constitución del mismo.)

Don/Doña, habiendo sido designado como miembro del Comité de Prevención e Investigación Interna en Materia de Acoso de Orquesta de Sevilla, S.A. para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por Orquesta de Sevilla, S.A. de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Sevilla, a de de

Firmado: