

POLITICA PARA LA PREVENCIÓN
frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo,
Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género
(incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+),
Acoso Moral "Mobbing".

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing". | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 Fecha Ed: 07/2023 |
|---|---|

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS | 3 |
| 2. MARCO NORMATIVO | 4 |
| 3. COMPROMISO DE LA EMPRESA Endemol, S.A.U. | 5 |
| 4. OBJETIVO | 7 |
| 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN | 7 |
| 6. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y GARANTÍAS..... | 7 |
| 7. DEFINICIONES | 8 |
| 8. MEDIDAS PREVENTIVAS..... | 11 |
| 9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN..... | 12 |
| 10. SANCIONES | 17 |
| 11. FALSAS DENUNCIAS - REPRESALIA..... | 19 |
| 12. MODELO DE DOCUMENTO DE DENUNCIA | 20 |
| 13. MAPA DE VÍAS DE RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO..... | 22 |
| 14. DURACIÓN, ENTRADA EN VIGOR..... | 23 |

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing". | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 |
| | Fecha Ed: 07/2023 |

1. INTRODUCCIÓN Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Acoso Sexual y/o por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral “Mobbing”, en adelante, Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones), en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres.

El protocolo para la prevención y actuación frente al **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)** responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente, especialmente con el artículo 48 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el **Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo**, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como con el artículo 14 de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de prevención de riesgos laborales.

De la interpretación integrada y sistemática de estas normas se evidencia que “LA EMPRESA”, independientemente del su número de personas trabajadoras con el que cuente, tiene la obligación de adoptar, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)**, adoptar medidas para evitar el acoso y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias, sin perjuicio del sistema de interno de información, canal de denuncia implantado.

La existencia de un protocolo frente al **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)**, muestra a las personas trabajadoras el compromiso de “LA EMPRESA” contra estas formas de violencia, sensibiliza a la plantilla y le clarifica la tutela preventiva frente al acoso, al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de este tipo que puedan producirse en “LA EMPRESA”.

Este protocolo es una herramienta de acción que permite establecer mecanismos para prevenir cualquier situación de acoso que se pueda producir en cualquiera de sus manifestaciones.

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral “Mobbing”. | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 Fecha Ed: 07/2023 |
|---|---|

2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Española
- Estatuto de las Personas Trabajadoras
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019. OIT.
- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales
- 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
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.
- Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- 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.

3. COMPROMISO DE LA EMPRESA

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

Por otra parte, el Estatuto de las personas trabajadoras dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

LA PRODUCTORA AUDIOVISUAL O LA SOCIEDAD a la que Ud. está vinculado, ya sea por razón de una relación laboral o por de cualquier otra naturaleza, (en adelante “LA EMPRESA ”) quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas y garantizar la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Todas las mujeres y hombres de **“LA EMPRESA ”** tienen derecho a que se respete su dignidad. Y, además, tienen la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales tales como las personas trabajadoras de **LA EMPRESA**, así como las personas trabajadoras que se integran en el grupo **Banijay**, personas colaboradoras externas, personal en prácticas, personal becario y personal estudiante, en el momento que los hubiere. A todas estas personas se las denomina en lo sucesivo **“Personas Sujetas”**.

De acuerdo con estos principios, **“LA EMPRESA ”** declara que el **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)**, no será permitido ni tolerado en ninguna circunstancia. Con este protocolo suscribe el compromiso firme y explícito de no tolerar, por tanto, ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)**, ni tampoco violencia sexual contra las mujeres.

Se prohíbe expresamente, todo comportamiento de **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)** en el ámbito laboral con independencia de quien de las **“Personas Sujetas”** lo cometa y de si se produce en el lugar de trabajo o en cualquier otro ambiente laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo (viajes, reuniones, fiestas, eventos o cualquier otra circunstancia con conexión laboral, incluidos los tiempos y lugares de desplazamiento del domicilio a cualquier destino de trabajo y viceversa)“.

No tienen que ser ignorados y serán sancionados con contundencia. Para conseguir este propósito:

“LA EMPRESA ” pide que cada una de las personas de la entidad, y especialmente aquellas con autoridad sobre otras, asuman sus responsabilidades:

- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguien.

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral “Mobbing”. | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 Fecha Ed: 07/2023 |
|---|---|

- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece este protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, apoyando a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

“**LA EMPRESA**” se compromete a:

- Difundir el protocolo y contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Ofrecer apoyo a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la entidad.
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- “**LA EMPRESA**” ofrecerá información y formación a las personas trabajadoras sobre los principios y valores que deben respetarse en “**LA EMPRESA**” y sobre las conductas que no se admiten.

El protocolo será de aplicación a las situaciones que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, entre los que se incluyen, entre otros:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo (incluyendo vestuarios, aseos, ...)

b) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

c) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)

d) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Podrán beneficiarse todas las “**Personas Sujetas**”.

El protocolo que acompaña esta Declaración, concreta estos compromisos y será revisado periódicamente.

Este protocolo se enmarca en las normas constitucionales, laborales y cuantas referencias legislativas la amparen para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Este protocolo es aprobado por la dirección de LA EMPRESA y Banijay Iberia.

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral “Mobbing”. | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 Fecha Ed: 07/2023 |
|---|---|

4. OBJETIVO

El objetivo del presente protocolo es desarrollar actuaciones que, con el fin de proteger el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras permitan atender adecuadamente cualquier conducta susceptible de **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)**, impidiendo cualquier forma de exclusión a las personas trabajadoras y asegurando el respeto a las mismas en el ámbito laboral.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de “LA EMPRESA”, así como a las personas trabajadoras que se integran en el grupo Banijay, personal colaborador externo y personal en prácticas, personal becario y personal estudiante, en el momento que los hubiere, es decir a todas las "Personas Sujetas". Cuando la persona denunciada no esté sujeta a la dirección de la Empresa y, por lo tanto, no sea posible aplicar el procedimiento previsto en este protocolo en su totalidad, pondrá en conocimiento de la entidad de la que dicha persona dependa los hechos para que averigüe y adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable. La inacción de un proveedor o colaborador en esta materia podrá conllevar la ruptura o finalización de las relaciones comerciales.

6. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todas las personas tienen derecho a un trato digno y el acoso (en cualquiera de sus manifestaciones), atenta contra la dignidad de las personas. Es por ello, que “**LA EMPRESA**” no permitirá ni tolerará estas situaciones y establece las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de situaciones que puedan vulnerar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

PRINCIPIOS BÁSICOS

1º.- No se tolerará ni permitirá cualquier conducta susceptible de **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)** en el trabajo. Esto incluye, no tolerar práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y /o expresión de género, incluyendo así a las personas trans y al colectivo LGTBI+. Tampoco otro tipo de discriminaciones o acoso por condición social, religioso, racial, ...

2º.- Se prohíbe cualquier acción o conducta que constituya acoso (en cualquiera de sus manifestaciones) o /y se promoverán condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

3º.- Estas conductas, una vez probadas, se considerarán como falta disciplinaria grave o muy grave. Se protegerá especialmente a la persona trabajadora que haya sido víctima de tal situación, salvaguardando la confidencialidad y sin vulnerar la presunción de inocencia de la persona acosadora.

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral “Mobbing”. | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 |
| | Fecha Ed: 07/2023 |

4º.- El personal de “**LA EMPRESA** ” y en especial las personas en cargos de Dirección, tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral seguro y digno.

5º.- El presente protocolo establece los medios y el procedimiento para la prevención del **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)**, con el objetivo de dar una rápida respuesta en el caso de que estos hechos lleguen a producirse. Ante la denuncia de los hechos, se deberá llevar a cabo la pertinente investigación, caracterizada por los principios de imparcialidad, celeridad, igualdad, confidencialidad. Quienes intervengan, tanto instructores, denunciante, testigos o personas entrevistadas , tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.

7. DEFINICIONES

7.1. Conceptos y conductas constitutivas de acoso Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)

Acoso Sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge las definiciones jurídicas de acoso sexual y acoso por razón del sexo:

Art. 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Acoso sexual: “Constituye acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Se tienen, por tanto, que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

Tipos de Acoso Sexual

Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de si existe o no un elemento de chantaje en el mismo:

- **Acoso quid pro quo**: Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, 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, la persona jerárquicamente superior.

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral “Mobbing”. | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 |
| | Fecha Ed: 07/2023 |

- **Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil:** Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una actitud y comportamiento de naturaleza sexual indeseada, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la víctima. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing". | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 |
| | Fecha Ed: 07/2023 |

Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+)

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge las definiciones jurídicas de acoso sexual y acoso por razón del sexo:

Art. 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Acoso por razón de sexo: “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo”.

“**LA EMPRESA**” añade acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y /o expresión de género, incluyendo así a personas trans y colectivo LGTBI+, por lo que se incluye en la definición anterior cualquier comportamiento, con el efecto anterior, realizado en función de orientación sexual, identidad de género, así como a cualquier trabajadora o trabajador en procesos de cambio de sexo.”

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Acoso Moral / Psicológico (MOBBING)

El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella...” (1990) Heinz Leyman.

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral “Mobbing”. | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 Fecha Ed: 07/2023 |
|---|---|

8. MEDIDAS PREVENTIVAS

En el ámbito de la prevención, “LA EMPRESA ” pone énfasis en las actuaciones proactivas, actuando antes de la existencia de un caso de **Acoso, (en cualquiera de sus manifestaciones)**.

Las acciones de prevención establecidas en la organización son las siguientes:

- a. Compromiso de la organización ante la prevención de situaciones de acoso.
- b. Difusión del Código de Conducta. y en su caso políticas complementarias de ‘respeto en el trabajo’ y “política de transparencia “whistleblowing”.
- c. Difusión del Protocolo de acoso a través de los canales de comunicación de “LA EMPRESA ”
- d. Llevar a cabo acciones de sensibilización, información y formación, para conseguir el compromiso y la implicación de las personas.
- e. Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen y fomenten la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas de la organización.
- f. Ser proactivos/vas en la detección de posibles indicios de situaciones de acoso y actuar ante una posible detección.
- g. Poner a disposición de personas empleadas y terceros que se relacionen con la empresa un sistema de información o Canal de Denuncias acompañado de su Protocolo de actuación para hacer frente a la comunicación de denuncias.
- h. Fomentar una organización del trabajo en condiciones de Igualdad que dificulte el acoso, (en cualquiera de sus manifestaciones).
- i. Aplicar medidas disciplinarias severas.

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral “Mobbing”. | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 |
| | Fecha Ed: 07/2023 |

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

9.1. Determinación de la **comisión instructora/comisión de seguimiento**

La Comisión Ética de Banijay creada al amparo de la normativa que regula el Sistema Interno de Información será la instructora y quien efectuará el seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo. Está integrada por los responsables de los departamentos de Recursos Humanos, Legal y Producción de Banijay Iberia. Esta comisión se reunirá en el **plazo máximo de 3 días laborables** a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado de Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones), de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)**.

Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

9.2. **Inicio del procedimiento.** La queja o denuncia.

La Comisión Ética podrá incorporar 2 personas más en el caso específico si es necesario para llevar adelante la investigación, que preferentemente será el responsable de RRHH en la compañía en la que se produzcan los hechos, y/o persona responsable de riesgos laborales y/o el responsable de producción. Así mismo podrá incorporarse a la instrucción un asesor externo. la persona responsable de RRHH,]

La Comisión designará de entre ellas la persona instructora encargada de gestionar y dar trámite a cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse.

Las **“Personas Sujetas”** deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)**, está habilitado el canal de denuncia **“canaldenuncia@LA EMPRESA .es y el número de teléfono 935958056.** igualmente Ud, puede dirigirse a su superior jerárquico o contactar con una persona

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral “Mobbing”. | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 Fecha Ed: 07/2023 |
|---|---|

responsable de su empresa para activar el protocolo. La denuncia por **Acoso** (en cualquiera de sus manifestaciones) será confidencial, pero no podrá ser anónima.

A los medios antedichos solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas garantizando la **confidencialidad** del procedimiento y la **anonimidad** de la persona que promueve la denuncia.

Recibida una denuncia, la persona instructora dará trámite a la queja poniendo la misma en conocimiento de las demás personas que integran la comisión instructora, incorporando a la misma las personas específicas dentro de la compañía en que se producen los hechos.

Se pone a disposición de las **“Personas Sujetas”** de **“LA EMPRESA”** el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja.

La presentación del formulario correspondiente por parte de la víctima de la situación de **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)**, o por cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de la misma, será necesario para poder iniciar el procedimiento en los términos que constan en el apartado siguiente. Se deberá contar con el consentimiento por escrito de la víctima para iniciar la investigación de los hechos si estos los ha comunicado otra persona.

9.3. Fase preliminar o procedimiento informal

La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)** de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de dichas situaciones y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al/a la presunto/a agresor/a o inclusive a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de **siete días** laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión más las personas adscritas a la comisión para el caso.

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral “Mobbing”. | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 Fecha Ed: 07/2023 |
|---|---|

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección a la Dirección de la Empresa al órgano de administración, de forma anonimizada,

quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se facilitarán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

9.4. Expediente informativo o procedimiento formal

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al **expediente informativo**.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no de la situación de acoso denunciada tras escuchar a las partes afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la Empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la Empresa separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras (si existiera), quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)**.

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing". | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 Fecha Ed: 07/2023 |
|---|---|

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la dirección de la Empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de la Empresa a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un **plazo no superior a diez días** laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing". | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 |
| | Fecha Ed: 07/2023 |

Resolución del expediente de acoso

La dirección de la Empresa una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de **3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente **se comunicará también a la al órgano de administración, de forma anonimizada. Si existe, a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.**

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la Empresa procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar en este sentido, las siguientes:
 - separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima.
 - sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el **Título XI, del Régimen Disciplinario del II Convenio colectivo de la industria de la producción audiovisual (Técnicos)**, así como **el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores**.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario

La Dirección de velará por adoptar medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización.

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing". | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 |
| | Fecha Ed: 07/2023 |

9.5. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y **en un plazo no superior a treinta días naturales**, la comisión instructora deberá realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la Dirección de la Empresa, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales **y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad (si existe)**, con las cautelares señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

9.6. Resumen del Proceso con los plazos previstos.

|  Resumen del Proceso con los plazos previstos | |
|--|--|
| Presentación de la denuncia | |
| Plazo de 3 días laborables desde recepción. | |
| Reunión de la Comisión Ética | |
| Plazo máximo 7 días laborables desde recepción queja | |
| Inicio fase preliminar (voluntaria o potestativa para la comisión ética) | |
| Plazo máximo de 10 días laborables desde recepción o desde fin fase preliminar (prorrogables por 3 días más) | |
| Expediente informativo. | |
| Plazo máximo de 3 días laborables. | |
| Resolución del expediente de acoso | |
| DURACION TOTAL PROCEDIMIENTO DESDE RECEPCION CON FASE PRELIMINAR (20 DIAS LABORABLES) | |
| DURACION TOTAL PROCEDIMIENTO DESDE RECEPCION SIN FASE PRELIMINAR (13-16 DIAS LABORABLES) | |
| Plazo máximo de 30 días naturales después del cierre de expediente | |
| Seguimiento | |

10. SANCIONES

Se aplicará el **Título XI, Régimen Disciplinario del II Convenio colectivo de la industria de la producción audiovisual (Técnicos)**, así como el **artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, Faltas y sanciones de los trabajadores**. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la “LA EMPRESA ” serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral “Mobbing”. | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 |
| | Fecha Ed: 07/2023 |

faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing". | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 |
| | Fecha Ed: 07/2023 |

11. FALSAS DENUNCIAS - REPRESALIA

En caso de que se determine la no existencia de **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)**, e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing". | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 |
| | Fecha Ed: 07/2023 |

12. MODELO DE DOCUMENTO DE DENUNCIA

| MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO |
|---|
| I. Persona que informa de los hechos |
| <input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso: |
| <input type="checkbox"/> Otras (Especificar): |
| II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso |
| Nombre: |
| Apellidos: |
| DNI: |
| Puesto: |
| Tipo contrato/Vinculación laboral: |
| Teléfono: |
| Email: |
| III. Datos de la persona agresora |
| Nombre y apellidos: |
| Grupo/categoría profesional o puesto: |
| Centro de trabajo: |
| Nombre de la empresa: |
| IV. Descripción de los hechos (especificar, fechas, testigos, datos, <u>frases...</u>) |
| Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible: |

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba, documento que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Soluciones propuestas

Proponer medidas que solventarían la situación de la persona denunciante.

VI. Tipo de acoso y solicitud

- MORAL
 SEXUAL
 POR RAZÓN DE SEXO
 OTRAS DISCRIMINACIONES (ESPECIFICAR):

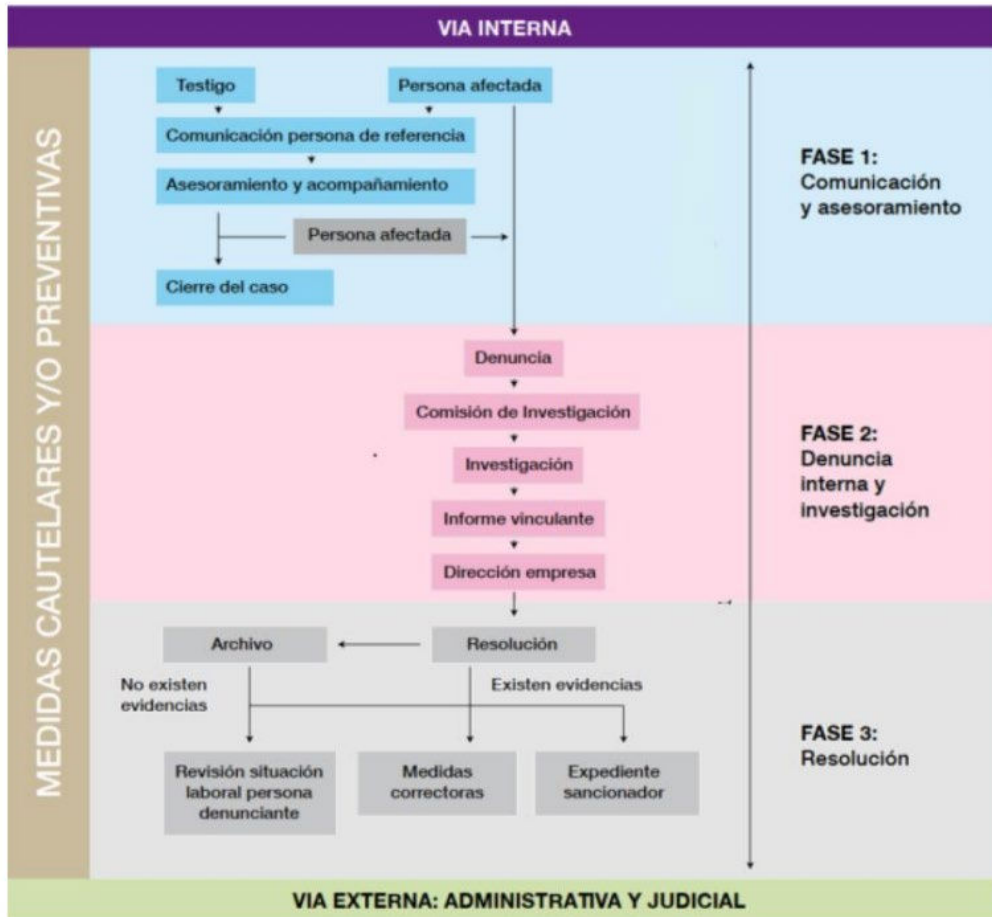
Solicito se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso indicada frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso en la empresa "EMPRESA"

13. MAPA DE VÍAS DE RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO



14. DURACIÓN, ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de la comunicación a la plantilla de la empresa a través correo electrónico y puesta a disposición en la web oficial de la empresa y manteniéndose vigente hasta su modificación.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando lo requiera una resolución judicial.

| | |
|---|---|
| Protocolo de actuación para la prevención frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo a las personas trans y al colectivo LGTBI+), Acoso Moral "Mobbing". | Aprobación por el Órgano de Administración en Julio 2023 V4 |
| | Fecha Ed: 07/2023 |