

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN
Y ACTUACION EN CASO DE DENUNCIA
FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO,
ACOSO POR RAZÓN DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE
GÉNERO (INCLUYENDO AL COLECTIVO LGTBIQA+),
ACOSO MORAL “MOBBING”.**

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Contenido

1. INTRODUCCIÓN Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. COMPROMISO DE LA EMPRESA	5
4. OBJETIVO	7
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
6. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	7
7. DEFINICIONES: Conceptos y conductas constitutivas de acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)	9
7.1 Acoso Sexual.....	9
7.2 Acoso por razón de sexo.	10
7.3 Acoso basado en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales.	11
7.4 Acoso por otros motivos discriminatorios	13
7.5 Acoso Laboral - Acoso Moral (mobbing)	14
7.6 Ciberacoso	15
8. MEDIDAS PREVENTIVAS	16
9. CÓMO PRESENTAR LA DENUNCIA.....	17
10. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.....	18
10.1 Órgano Instructor	18
10.2 Inicio del procedimiento.	19
10.3 Fase preliminar o procedimiento informal.....	19
10.4 Expediente informativo o procedimiento formal	20
10.5 Resolución del expediente de acoso	22
10.6 Seguimiento.....	23
10.7 Resumen del Proceso con los plazos previstos.	24
11. FALSAS DENUNCIAS -MALA FE -	24
12. MODELO DE DOCUMENTO DE DENUNCIA.....	25
13. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD.....	27
14. MAPA DE VÍAS DE RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO	28
15. DURACIÓN, ENTRADA EN VIGOR	29

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 al colectivo LGTBIQA+), acoso por otros motivos discriminatorios o acoso moral “Mobbing”, (en adelante acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)) dentro del 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 que se detalla en el punto siguiente Marco Normativo.

De la interpretación integrada y sistemática de las normas que integran el Marco Normativo, se evidencia que *‘POKEEPSIE FILMS SL y sus empresas subsidiarias, en este caso EL MALENTENDIDO LA PELICULA AIE, en adelante ‘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.

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**, especialmente su artículo 48.
- **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 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación** (en adelante, “Ley 15/2022”), que hace referencia expresa a las conductas de acoso discriminatorio;
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, que prevé la obligación empresarial de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual – especialmente el acoso sexual y por razón de sexo – incluidos los cometidos en el ámbito digital
- **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**, que prevé la obligación de las empresas de establecer un protocolo de actuación frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBI.
- **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.

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 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 personas 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**, directivos, 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).

Por ello, las conductas de acoso (**en cualquiera de sus manifestaciones**) o de violencia sexual, sean éstas por razón de sexo o por cualquier otra causa discriminatoria o consista en el mero hostigamiento psicológico de un trabajador, incluyendo las que se realicen a través de medios digitales (ciberacoso), de producirse, serán tratadas adoptándose en su caso las medidas disciplinarias que sean acordes a los incumplimientos que se produzcan.

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

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 al colectivo LGTBIQA+), Acoso Moral “Mobbing”.	Revisión- Versión febrero 2025
	SEPT 2026 POKEEPSIE-EL MALENTENDIDO, LA PELICULA, AIE

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

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo (incluyendo vestuarios, aseos...)
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- 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)
- 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**”

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 al colectivo LGTBIQA+), Acoso Moral “Mobbing”.	Revisión- Versión febrero 2025 SEPT 2026 POKEEPSIE-EL MALENTENDIDO, LA PELICULA, AIE
--	--

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 ser considerada **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, los/as candidatos/as incluidos en los procesos de selección de personal, 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 al colectivo LGTBIQA+. Tampoco otro tipo de discriminaciones o acoso por condición social, religioso, racial, etc.

2º.- Se prohíbe cualquier acción o conducta que constituya acoso (en cualquiera de sus manifestaciones) 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.- 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. Estas conductas, una vez probadas, se considerarán como falta disciplinaria grave o muy grave.

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)**, y de actuación, 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. A estos efectos les será requerida la firma del Modelo de confidencialidad que se anexa al presente.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

El Procedimiento es ágil y rápido. En un clima de confianza, protege la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y procura la protección suficiente de la persona trabajadora presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud. En concreto, los principios rectores son los siguientes:

- Prioridad y tramitación urgente, garantizando la diligencia y celeridad del procedimiento.
- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, la cual será dirigida por profesionales capacitados.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas implicadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso (sin perjuicio de las medidas que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsa).

GARANTIAS

- Garantía de confidencialidad y respeto de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, preservando la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones, en el caso de que ésa fuera su voluntad.
- Garantía de responsabilidad y potestad investigadora del Instructor durante la tramitación del procedimiento.
- Garantía de adopción de las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra quienes hayan incurrido fehacientemente en conductas de acoso (en

cualquiera de sus manifestaciones), así como también contra quienes formulen denuncias de acoso falsas mediando mala fe.

- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

7. DEFINICIONES: Conceptos y conductas constitutivas de acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)

7.1 Acoso Sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva De Mujeres y Hombres, define acoso sexual de la siguiente forma:

Art. 7.1. . 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.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse los siguientes:

- **Acoso quid pro quo:** en función de si existe o no un elemento de chantaje en el mismo. 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 repercuta 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.
- **Acoso sexual ambiental: 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. Lo puede realizar cualquier persona con independencia de su estatus o posición, o terceras personas ubicadas en el entorno laboral.

Ejemplos de posibles conductas de acoso sexual con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

1. Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

2. Conductas no verbales

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

3. Conductas de carácter físico –

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

7.2 Acoso por razón de sexo.

La Ley 3/2007 de Marzo para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, en el artículo 7.2 define 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 u ofensivo”.

Y el art. 6.4 Ley 15/2022 Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación, establece que es un tipo específico de acoso discriminatorio.

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 al colectivo LGTBIQA+), Acoso Moral “Mobbing”.	Revisión- Versión febrero 2025 SEPT 2026 POKEEPSIE-EL MALENTENDIDO, LA PELICULA, AIE
--	--

Ejemplos de posibles conductas de acoso por razón de sexo:

- Así, constituirá acoso por razón de sexo toda conducta hostigadora que no se trate de un hecho aislado motivada por el hecho de ser mujer u hombre. Por ejemplo, si la conducta hostigadora (incluidas bromas y comentarios) se lleve a cabo porque un trabajador haya ejercitado o pretenda ejercitar derechos derivados de la asunción de cargas familiares que habitualmente son asumidas por las mujeres, como, por ejemplo, la suspensión del contrato por nacimiento de hijo, la reducción de jornada por cuidado de hijos o el permiso por lactancia. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad.
- También constituirá acoso por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se genere contra una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre las mujeres y hombres.
- Uso de formas denigrantes y ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo o utilización de violencia de cualquier tipo hacia un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Burlas de los gestos, voz, apariencia, poner mote.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales o intersexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, ocultar esfuerzos o habilidades, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradante. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Actitudes encaminadas a aislar a la persona, ignorar su presencia, no dirigir la palabra.

7.3 Acoso basado en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales.

La Ley 4/2023 de 28 de febrero para la Igualdad Efectiva y Real de Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI, en su artículo 3 define como acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra

la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Y en este sentido, el Art. 3 de la Ley 4/2023 facilita las definiciones a los efectos de la ley:

- **Orientación sexual:** atracción física, sexual o afectiva hacia una persona; La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- **Identidad sexual:** vivencia interna e individual del género tal y como cada persona se siente y define a sí misma, que puede corresponderse o no con el sexo asignado al nacer;
- **Expresión de género:** manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos

El colectivo LGTBI se refiere a las personas Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales, Intersexuales. Incluimos expresamente dentro de la protección que pretende este protocolo a las personas Queer (Q) que no se identifican con un sexo específico, a las personas Asexuales (A) y con el signo “+” a cualesquiera otras orientaciones sexoafectivas.

A modo de ejemplo, pero no de forma limitativa, se citan conductas concretas que, cumpliendo los requisitos de la definición podrían constituir acoso frente al colectivo LGTBIQA+ si se producen de forma reiterada.

- Uso de lenguaje denigrante y ofensivo para dirigirse a personas trabajadoras LGTBIQA+.
- Burlas o comentarios que ridiculicen a las personas trabajadoras LGTBIQA+.
- Ridiculizar y menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras del colectivo LGTBIQA+.
- Evaluación injusta o sesgada del trabajo de las personas en función de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

- Asignación de tareas o puestos de trabajo por debajo de la capacidad o competencias profesionales de la persona en función de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- En términos generales, el trato desfavorable basado en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales

7.4 Acoso por otros motivos discriminatorios

La Ley 15/2022 de 12 de julio, Integral Para La Igualdad De Trato y La No Discriminación, prohíbe la discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua o situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Se define como acoso discriminatorio cualquier conducta realizada con el fin o consecuencia de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuando ésta se realiza por razón de las causas indicadas en el párrafo anterior.

Se considera que existe acoso por otros motivos discriminatorios dentro del ámbito laboral cuando esta discriminación se produzca dentro del ámbito empresarial, ya sea con contacto físico presencial o por medios digitales.

Ejemplos de conductas que podrán ser constitutivas de acoso por otros motivos discriminatorios, entre otras:

- Las medidas organizacionales ejecutadas por cualquiera de las circunstancias anteriormente enumeradas, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes).
- Violencia de cualquier tipo hacia a las personas por cualquiera de las circunstancias anteriormente enumeradas.
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en consecuencia de las circunstancias anteriormente indicadas, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Críticas, chistes, burlas que ridiculicen el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la nacionalidad, la edad o la orientación sexual, identidad o expresión de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Menospreciar el

trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas anteriormente

7.5 Acoso Laboral - Acoso Moral (mobbing)

El acoso laboral es el hostigamiento en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona/s en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima/s, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y que en ocasiones provoca que finalmente esa persona/s acaben abandonando el lugar de trabajo (Heinz Leymann).

El concepto de hostigamiento exigible en acoso ha de producir sobre la persona en el lugar de trabajo una discriminación, un daño progresivo y continuo a su dignidad, minando la autoestima, degradando las condiciones de trabajo de la persona agredida.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe reseñar las siguientes, siempre que éstas se produzcan de manera sistemática y recurrente:

- Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- Insultar o menospreciar repetidamente al trabajador.
- Cuestionar de forma sistemática las decisiones tomadas por el trabajador, de forma que se minusvalore su trabajo.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- Hacer burla de la vida privada del trabajador.
- Imitar de forma habitual sus gestos, su postura o su voz, o se le asignan mote, con ánimo de ridiculizarlo.
- Conductas vejatorias o de maltrato al trabajador.

Impedir, sin justificación, las oportunidades de desarrollo profesionalLa puesta de manifiesto meramente ocasional de las conductas arriba descritas no constituirá, por sí sola, acoso moral.

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 al colectivo LGTBIQA+), Acoso Moral "Mobbing".	Revisión- Versión febrero 2025 SEPT 2026 POKEEPSIE-EL MALENTENDIDO, LA PELICULA, AIE
--	--

7.6 Ciberacoso

Cualquiera de las anteriores formas de acoso es susceptible de realizarse a través de las tecnologías de la información y de la comunicación. En consecuencia, se entenderá que existe una situación de ciberacoso cuando éste se lleve a cabo a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral. Por tanto, el ciberacoso no hace referencia a una modalidad autónoma e independiente de acoso, sino que se refiere al medio por el que se estas conductas se llevan a cabo: el ámbito digital, con la amenaza añadida que ello supone para el derecho a la protección de datos.

A modo de ejemplo, pueden ser conductas constitutivas de acoso a través de un tratamiento ilícito de datos personales:

- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de los trabajadores, en particular -pero no solo- cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- La difusión de imágenes o videos de contenido sexual entre los trabajadores ya constituya un caso de ‘revenge porn’, como se trate de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp) de imágenes o videos de terceras personas.
- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de un trabajador/a y crear un entorno humillante u hostil, especialmente -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual del trabajador/a.
- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de un trabajador en redes de mensajería instantánea o redes sociales ya tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo del trabajador (acoso por razón de sexo) o su orientación o identidad sexual, ya tengan un carácter general (acoso laboral).
- El envío de mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- La difusión de insultos o de rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales

Resultará irrelevante que las conductas de difusión se realizaran fuera de la jornada y del lugar de trabajo, así como a través de los dispositivos de la empresa o mediante redes privadas virtuales, en la medida en que el contacto se haya producido con ocasión de la relación laboral que les vincule, siendo denunciante y denunciado compañeros de trabajo, y por tanto dicha conducta tenga una trascendencia directa en el entorno laboral de la víctima.

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.

9. CÓMO PRESENTAR LA DENUNCIA.

Está habilitado **un número de teléfono nacional que tiene a su disposición en la página web de su empresa, en la pestaña relativa a canal denuncia, en el que puede dejar su mensaje.**

Se pone a disposición de las “Personas Sujetas” de “LA EMPRESA” el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia. Una vez lo haya completado puede enviarlo a la siguiente dirección de **correo electrónico**:

prevencionacoso@banijayiberia.com

Igualmente, Ud puede dirigirse presencialmente a su superior jerárquico o contactar con una persona responsable de su empresa para activar el protocolo.

La denuncia por **Acoso** (en cualquiera de sus manifestaciones) será confidencial, pero no podrá ser anónima.

El acceso al medio telefónico y el correo electrónico habilitado está restringido a las personas que integran el órgano instructor. El correo electrónico y el teléfono tienen como finalidad la presentación de este tipo de denuncias relacionadas con el ACOSO en cualquiera de sus manifestaciones, garantizando la **confidencialidad** del procedimiento.

La presentación de la denuncia por parte de la persona afectada de la situación de **Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones)**, será necesaria para poder iniciar el procedimiento en los términos que constan en el apartado siguiente.

Si la denuncia por acoso la presenta cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos distinta de la presunta víctima, solo se iniciará el procedimiento con el consentimiento por escrito de la persona afectada. En este caso se contactará con la presunta víctima, se le expondrá la denuncia recibida sin revelar el nombre de quien ha denunciado, y se le pedirá el permiso para iniciar el procedimiento.

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 al colectivo LGTBIQA+), Acoso Moral “Mobbing”.	Revisión- Versión febrero 2025
	SEPT 2026 POKEEPSIE-EL MALENTENDIDO, LA PELICULA, AIE

10. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

A continuación, se establece el procedimiento interno de actuación (“Procedimiento”) ante una denuncia de Acoso (en cualquiera de sus manifestaciones), para las Empresas.

10.1 Órgano Instructor

Con la recepción de la denuncia de acoso, el Órgano Instructor se hará cargo de ella e iniciará el procedimiento. A efectos de poder garantizar la confidencialidad y dignidad de las personas involucradas, al inicio de este les será asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

El Órgano Instructor estará integrado por los responsables de los departamentos de Recursos Humanos y Legal de Iberia.

Podrán incorporarse al Órgano Instructor miembros adicionales ya sean internas de la empresa o externas, en calidad de asesor y/o colaborador cuya labor, en el marco del Procedimiento, será la de asistir la instrucción en los supuestos en que ello fuera necesario a criterio del propio órgano instructor.

La persona instructora deberá abstenerse cuando a su juicio concurra alguna circunstancia que pueda afectar a su imparcialidad o generar un conflicto de intereses. Asimismo, tanto la presunta víctima como la presunta persona acosadora podrán recusar a la persona instructora por estas mismas causas. En caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto.

En caso de abstención o de recusación debidamente justificada, el órgano instructor designará una nueva persona instructora en la que no concurra causa alguna que pueda comprometer su imparcialidad.”

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, ésta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

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

Las 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.

10.2 Inicio del procedimiento.

El Órgano instructor dará trámite a la denuncia siguiendo las fases que se indican a continuación.

10.3 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.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de **siete días** laborables a contar desde la recepción de la denuncia.

Dentro de ese plazo, el órgano Instructor realizará todos los trámites y finalizará la fase preliminar. Recibida la denuncia, el Órgano Instructor entrevistará a la persona denunciante, pudiendo también entrevistar a la persona denunciada o inclusive a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc, valorará 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 podrán tener acceso el órgano instructor, más las personas adscritas al mismo para el caso.

En el caso de finalizarse el procedimiento en esta fase sin que sea necesaria la tramitación del expediente informativo o procedimiento formal, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar, informándose a la Dirección de la Empresa, al órgano de administración, la representación legal de trabajadoras y trabajadores (de haberlo) , a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, 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 referencias numéricas para a cada una de las partes implicadas en el expediente.

10.4 Expediente informativo o procedimiento formal

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

Esta fase de tramitación de expediente informativo o procedimiento formal tendrá **una duración de 10 días laborables, prorrogables a decisión del Órgano instructor por 3 días laborables más** en el caso de que sea necesario para la correcta tramitación y realización de averiguaciones.

El Órgano Instructor mantendrá una entrevista con la persona denunciante, siempre que ello sea posible, en el plazo máximo de 3 días desde la recepción de la denuncia, para que exprese con exactitud las conductas constitutivas de acoso descritas en su reclamación y para que aporte todas aquellas pruebas que se encuentren en su poder.

Si la persona afectada lo solicita, se pondrá en conocimiento inmediato la situación planteada a la representación legal de las personas trabajadoras, de existir ésta.

Tras la citada entrevista, el Órgano Instructor deberá entrevistar a las partes involucradas (incluyendo la presunta víctima, en caso de no coincidir con la persona de denunciante -a la que se habría entrevistado con carácter previo- y presunto/a acosador/a). Asimismo, y dado que la fase instructora tiene la finalidad de averiguar y constatar los hechos denunciados, se podrán practicar cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de estos.

Durante la instrucción se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible y podrán ser requeridas para firmar un documento de confidencialidad como el que se adjunta.

Durante la tramitación del Procedimiento **se podrán adoptar las medidas cautelares** que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales

En el desarrollo del **procedimiento se dará primero audiencia a la presunta 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.

Si una vez activado el protocolo e iniciado el proceso de investigación en base a la presunción de veracidad que se le da a la denuncia, pero antes de que ésta se comunique a la presunta persona acosadora, el órgano instructor constata que los hechos no concuerdan con una situación de acoso, podrá detener el procedimiento y dar por finalizada la investigación.

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

Si de la prueba practicada se deduce la **conurrencia 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 denunciada.

Si de la prueba practicada **no se apreciase indicios de acoso**, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso y propondrá el archivo del expediente.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso podrá proponer igualmente a la dirección de la Empresa a adoptar medidas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona denunciada o medidas conducentes a reforzar las acciones formativas y de sensibilización y actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, que al respecto se consideren pertinentes.

Si se constata la mala fe en la interposición de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias que se estimen procedentes a la persona denunciante.

Cuando de la denuncia planteada el órgano instructor apreciase **indicios de conducta delictiva, dará traslado de la misma a la dirección de LA EMPRESA indicando la puesta en conocimiento de las Autoridades.**

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.

Las **entrevistas** podrán efectuarse por vía telemática o presencial. Si son por vía telemática se podrá efectuar su grabación, previo consentimiento de las partes, a los efectos de que el instructor pueda transcribir la entrevista en un acta, siendo borrada la grabación posteriormente. De la grabación no se dará traslado a la parte entrevistada. El acta resultante de las entrevistas, ya sean presenciales o por vía telemática serán firmadas por el instructor, la persona entrevistada, y las personas asistentes a la entrevista.

Una vez **finalizada la investigación**, el **Órgano Instructor** emitirá un **informe dirigido a la Dirección de la Empresa**. El plazo para la emisión del informe podrá suspenderse durante el tiempo que resulte estrictamente necesario para realizar aquellas diligencias de investigación que, por las especiales circunstancias del caso, sea previsible que no puedan llevarse a cabo en el plazo previsto.

En el informe se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en opinión del Órgano instructor, hay indicios o no acoso, en cualquiera de sus manifestaciones.

10.5 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 persona denunciante, 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 al órgano de administración, de forma anonimizada. Si existe, también se comunicará a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, y a la representación de los trabajadores, de haberla..

En relación con ello, la dirección de la empresa podrá, una vez finalizado el Procedimiento, adoptar entre otras as siguientes medidas :

- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificar aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la víctima.
- Adoptar las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Facilitar la formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando ésta haya permanecido en IT durante un período prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la Empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la Empresa.

En el caso de que se determine la existencia de acoso, (en cualquiera de sus manifestaciones), la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección de la Empresa valorará adoptar medidas para que no convivan en el mismo entorno laboral la víctima y la persona acosadora/agresora, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Estas medidas nunca podrán suponer una mejora en las condiciones laborales de la persona acosadora/agresora.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

10.6 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 o informe 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, en su caso.

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.

10.7 Resumen del Proceso con los plazos previstos.

Banijay	Resumen del Proceso con los plazos previstos
Presentación de la denuncia	
Plazo de 3 días laborables desde recepción. Reunión del Órgano Instructor	
Plazo máximo 7 días laborables desde recepción queja Inicio fase preliminar (voluntaria o potestativa para el Órgano Instructor)	
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. Resolucion 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	

11. FALSAS DENUNCIAS -MALA FE -

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

12. MODELO DE DOCUMENTO DE DENUNCIA

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO
I. Persona que informa de los hechos ☐ Persona que ha sufrido el acoso: ☐ 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. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Don/Doña, _____, mayor de edad, con NIF _____, habiendo sido designado/requerido por el Órgano instructor, para intervenir ya sea en su totalidad o en alguna de sus fases, en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de una denuncia por Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo al colectivo LGTBIQA+), Acoso Moral "Mobbing". producida en la empresa con la referencia [nombre del expediente]..... se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso. Así mismo, conoce y acepta que

- i. Toda documentación generada en el transcurso de las actuaciones instructoras es considerada confidencial, en consecuencia, no está permitida y se prohíbe expresamente divulgar o revelar de cualquier modo ésta a ninguna persona ajena a la investigación. Lo anterior incluye el presente documento, correos electrónicos que pudiera recibir respecto de la misma, contenido de comunicaciones o cualquier otro documento -en cualquier formato o soporte- que tenga relación con los hechos investigados que usted conozca o pudiera conocer.
- ii. Cualquier información relativa al presente expediente no puede ser divulgada ni comentada con ninguna persona por su parte. Lo anterior se extiende tanto a la propia existencia de las actuaciones instructoras como a su contenido, y muy especialmente a las identidades de las personas con las que se relacionen los hechos y las que colaboraren con la instrucción. Todo ello obedece al compromiso y la necesidad de velar por la intimidad, honorabilidad y reputación de todas las personas vinculadas con las actuaciones instructoras y tratar de garantizar el buen fin de éstas.

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

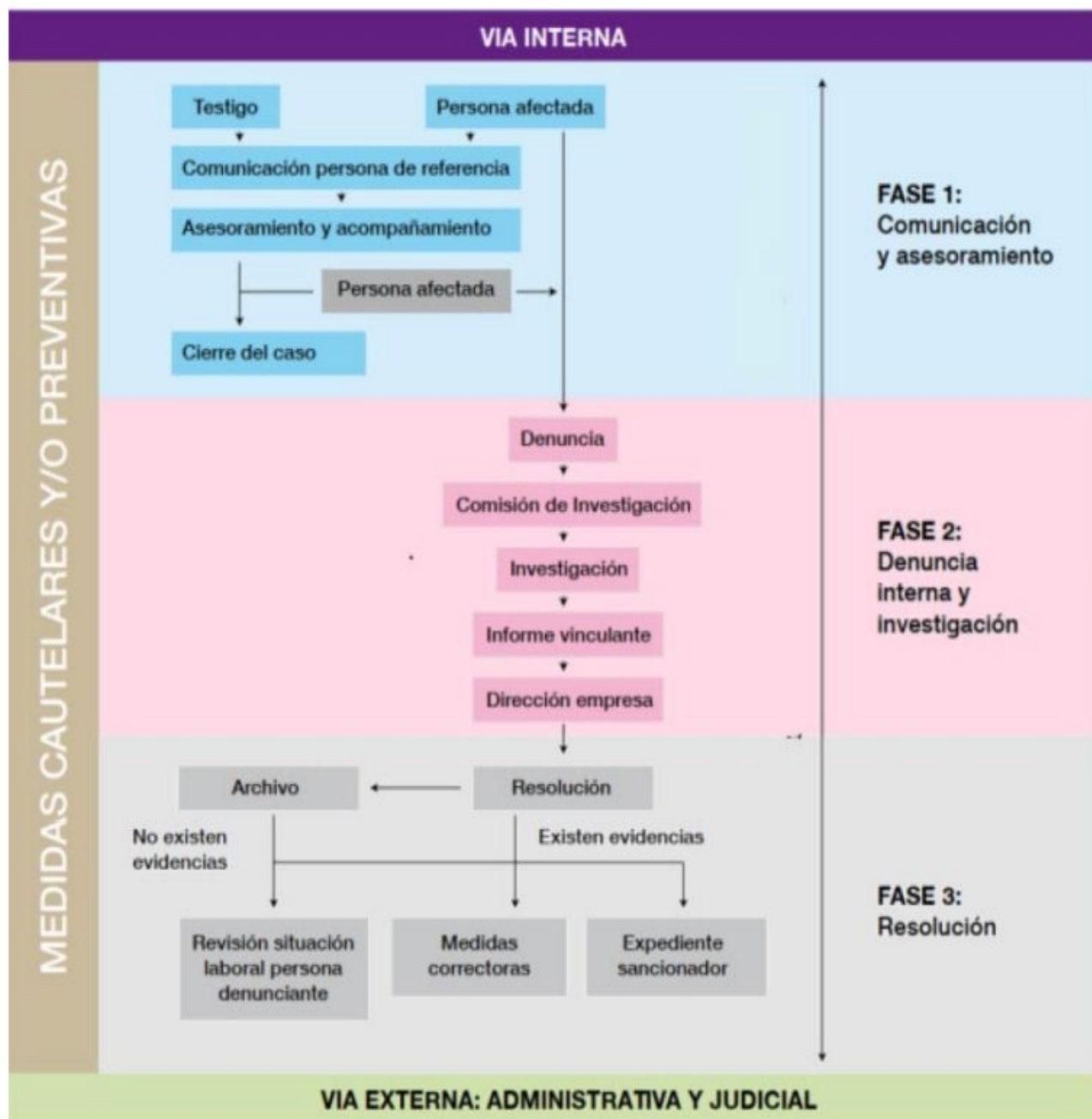
- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, acoso por razón de identidad de género y/o expresión de género (incluyendo al colectivo LGTBIQA+), acoso moral "mobbing"
- 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 personalmente y por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por el Órgano Instructor, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a ____ de _____ de _____

Firmado _____

14. MAPA DE VÍAS DE RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO



15. 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 la puesta a disposición en la web oficial de la empresa; y manteniéndose vigente hasta su modificación.

No obstante, podrá llevarse 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.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario