

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN EN CASO DE
ACOSO LABORAL, ACOSO
SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
Y ACOSO POR RAZÓN DE
ORIENTACIÓN SEXUAL,
IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O**



Prevención y actuación en caso de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión **Versión: 01**
Fecha: 07/2024

ÍNDICE

La tabla de contenido está vacía porque no estás utilizando los estilos de párrafo que deben aparecer en ella.

Fecha: 07/2024

1. OBJETO

El presente procedimiento tiene por objeto facilitar la información y orientaciones para conocer y entender qué es el acoso psicológico en el trabajo o acoso laboral (*mobbing*), el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y/o por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Asimismo, se pretende dar a conocer la manera de cómo prevenirlos y cuáles son las vías efectivas para la protección y respuesta en el marco de PRODUCCIONES DEL BARRIO, S.L.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo es aplicable a todo el personal de PRODUCCIONES DEL BARRIO, S.L., con independencia de cuál es su relación laboral con la misma. También se incluyen a las personas proveedoras, clientes, personas en proceso de formación (estudiantes, personal en prácticas, etc.), consultores/as, y otros contactos profesionales que se desarrollen en todo lugar de trabajo y momento en el que las personas se encuentren por motivos profesionales y/o laborales.

3. NORMATIVA DE APLICACIÓN

Son de aplicación para este protocolo las siguientes normativas, cuyo fin es garantizar los derechos de las personas trabajadoras, incluyendo a las pertenecientes al colectivo LGTBI.

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación
- 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.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 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.

4. SUJETO PASIVO Y SUJETO ACTIVO

- a) **Sujeto Activo:** se considerará sujeto activo de acoso a todos aquellos jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionadas con la víctima que causen la presencia de situaciones discriminatorias.

- b) **Sujeto Pasivo:** este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente de la categoría o grupo profesional y de la naturaleza que presente la relación laboral en el momento en que se produzcan los hechos.

5. EXCLUSIONES RESPECTO AL ACOSO LABORAL

Quedan excluidos del concepto de acoso laboral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que pueden darse en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.

En estos supuestos los órganos competentes deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

6. DEFINICIONES

A continuación, se muestran los diferentes conceptos:

- ✓ **El acoso laboral o *mobbing*** puede definirse como un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia directa del mismo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio del trabajo o expulsarlo de la organización, provocando a quien le padece síntomas psicosomáticos y estados de ansiedad y depresión.

El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero debe realizarse en el puesto de trabajo o si se realiza en otro puesto, sea como consecuencia de la relación laboral.

En la definición de acoso laboral podemos observar dos formas diferentes de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, enfrentamiento, tratamiento y erradicación:

Conductas de Acoso: que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada.

Proceso de Acoso: agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más



Prevención y actuación en caso de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión **Versión: 01**

Fecha: 07/2024

personas, de manera verbal, psicológica o física, en el puesto de trabajo o en conexión con éste; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, desprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

Ejemplos de conductas y procesos de acoso laboral o mobbing:

Los comportamientos de acoso que se indican a continuación constituyen conductas psicológicamente agresivas y, por tanto, factores de riesgo ya que pueden causar, permitir, facilitar o desencadenar el síndrome.

a. Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

- El superior restringe a las personas las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a hacer tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar a una persona tareas muy por encima de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas con datos erróneos.
- Asignar tareas con información insuficiente para realizar con éxito el trabajo.

b. Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

c. Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Acoso telefónico (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (ej. correo electrónico) llevado a cabo por el acosador.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces, etc.... de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.
- Establecimiento de rumores: Hablar mal de la persona a su espalda, hacer creer que una persona tiene problemas psicológicos...
- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofas a la nacionalidad de la víctima, orientación sexual, etc.

d. Agresiones físicas:

- Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico o uso violencia.

e. Agresiones verbales:

- Gritos.
- Insultos.
- Faltas de respeto.
- Críticas permanentes y en mal tono sobre el trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- No comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia).
- Utilizando selectivamente la comunicación (para retomar o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros...).

- ✓ **El acoso sexual** ha sido definido como la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplos de acoso sexual:

A continuación, se señalan algunos comportamientos verbales, no verbales y físicos, que pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

Verbal:

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Maneras de dirigirse al otro/a denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales.
- Invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Ofrecer/presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Demandas de favores sexuales.

Sobre no verbal:

- Miradas lascivas en el cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físico:

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse solo con la persona de manera innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- Tocar intencionada o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.

- ✓ **El acoso por razón de sexo** ha sido definido como la situación en la que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplos de acoso por razón de sexo:

Sin ánimo excluyente ni limitador, el acoso por razón de sexo se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora por el hecho de ser mujer o de un trabajador por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo):

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Utilizar humor sexista.
- Menospreciar el trabajo realizado por las mujeres.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros hombres).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar de verdad).

También se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por ejemplo:

- Asignar a una mujer un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Asignar a una mujer tareas sin sentido o imposibles de conseguir (plazos irracionales).
- Sabotear su trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarla (información, documentos, equipamiento).
- Denegar a una mujer arbitrariamente permisos a los que tiene derecho.

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas.



Prevención y actuación en caso de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión **Versión: 01**
Fecha: 07/2024

Tipologías de acoso sexual y/ o por razón de sexo:

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden manifestarse en una gran variedad de formas. Algunas formas de comportamiento son tan manifiestamente graves que un solo incidente puede ser suficiente para ser calificado de acoso. Otras conductas o acciones ofensivas requerirán una pauta de insistencia y repetición para ser consideradas acoso.

En función de si se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso se distingue:

- El acoso de intercambio (o quid pro quo): se fuerza a la persona acosada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, el empleo, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.
- Acoso ambiental: el comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su sexo crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo, comentarios de naturaleza sexual, bromas (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

Mayoritariamente son las mujeres quienes sufren acoso sexual y por razón de sexo. Pero el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden afectar tanto a mujeres como a hombres y pueden producirse entre personas del mismo sexo.

El acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse:

- Entre compañeros/as (acoso horizontal).
- De un mando a un/a subordinado/a (acoso vertical descendente).
- Por parte de un subordinado/a un mando (acoso vertical ascendente).

También se considera acoso laboral cuando afecta a una persona vinculada externamente de alguna forma a la empresa, o se produce por parte de ésta: clientela, proveedores/as; personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc.

En algunos casos el acoso laboral, acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo pueden producirse de forma no intencional. Pero en cualquier caso es inaceptable.

El **acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género** se define como cualquier comportamiento denigrante y/o violento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse

un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, dando lugar a la presencia de conductas discriminatorias y violentas.

La 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, en su artículo 3, establece las siguientes definiciones:

- **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.
- **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.
- **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, 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.
- **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- **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.
- **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 gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **Familia LGBTI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGBTI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gays o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- **LGTBifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGBTI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Fecha: 07/2024

- **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Ejemplos de acoso contra las personas LGTBI:

A continuación, se señalan algunos comportamientos que por sí solos, o conjuntamente con otros, pueden constituir acoso por orientación sexual, identidad de género y/ o expresión de género:

Comentarios jocosos, la utilización de expresiones ridiculizantes sobre su aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar.

Menospreciar a la persona con relación a su orientación sexual, expresión de género o identidad de género, excluir aportaciones o acciones (no tomar en serio) por esa misma razón.

Tratar de forma desigual a personas basándose en su orientación sexual (pertenencia a cualquier orientación LGTBI).

Ridiculizar a la persona con relación a su orientación sexual, expresión y/o identidad de género.

Utilizar humor fóbico con relación a pertenencia a colectivos LGTBI o con relación a la identidad y expresión de género.

Agredir física o verbalmente a otra persona sobre su orientación sexual, identidad y/o expresión de género en cualquier tipo de situación.

Expulsar o cuestionar a las personas con expresión de género o identidad de género por estar en aseos/vestuarios determinados.

Negarse a nombrar a una persona como ella quiera o usar artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.

7. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

7.1. Las obligaciones de todas las personas con responsabilidades de dirección en PRODUCCIONES DEL BARRIO, S.L. son:

- Tratar a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el procedimiento interno "Prevención y actuación en caso de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo y/o por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género".
- Observar los indicios de acoso laboral o acoso psicológico, acoso sexual o de acoso por razón de sexo y/o por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Animar a que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.

Fecha: 07/2024

- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Velar por el cumplimiento de las investigaciones de todas las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

7.2. Corresponde a la representación de las personas trabajadoras contribuir a prevenir el acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o el acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el trabajo mediante la sensibilización y la comunicación a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre los que tengan conocimiento y que puedan perjudicarlo.

Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de prevención de Riesgos Laborales, se han articulado mecanismos para que puedan ejercer las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración y el seguimiento del procedimiento interno “Prevención y actuación en caso de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo y/o por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género”.
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema proponiendo acciones de difusión, etc.
- Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos; contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Brindar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso laboral, acoso sexual o de acoso por razón de sexo y/o por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

7.3. Responsabilidades, derechos y obligaciones del personal interno y personal externo de PRODUCCIONES DEL BARRIO, S.L.:

El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso laboral, acoso sexual ni acoso por razón de sexo y/o por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Ninguna persona debe sufrir comportamientos o acciones que le resulten ofensivos, humillantes, denigrantes o molestos.

La obligación de tratar a los demás con respeto. Todas las personas tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, mandos, subordinados o subordinadas, clientela y a las personas proveedoras.

Es importante mostrar respeto y consideración para todas las personas con las que nos

relacionamos y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Es necesario evitar aquellos comportamientos que potencialmente pueden hacer que una persona se sienta incómoda, excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad (determinadas bromas, maneras de dirigirse a los demás).

La obligación de no ignorar estas situaciones. Si una persona se comporta de una forma que parece molesta u ofensiva con alguien, o si alguien del entorno próximo parece que está sufriendo estas situaciones, no deben ignorarse.

La obligación de informar sobre las situaciones de cualquier tipo de acoso de que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad. El acoso es un tema muy grave, y la privacidad de las personas debe ser respetada. Incluso cuando se ha resuelto un caso, la confidencialidad y el respeto son importantes.

Responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna. Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la búsqueda de una denuncia por acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

8. REALIZACIÓN

La implantación del procedimiento de prevención y actuación en caso de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo está constituido por tres partes:

- Aprobación de una declaración institucional
- Protocolo de actuación ante una situación de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión.
- Seguimiento del protocolo de actuación ante una situación de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión.

8.1.- Declaración institucional

La declaración institucional firmada por la dirección de PRODUCCIONES DEL BARRIO, S.L. declara que el acoso laboral, el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, y/o por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, no serán permitidos ni tolerados en ningún concepto. No deben ser ignorados, y serán sancionados con contundencia.

En esta declaración se establecen diferentes propósitos, responsabilidades y compromisos en todos los ámbitos de la organización para evitar cualquier tipo de situación de acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.

La declaración está recogida en el anexo 1: R-01.01 Declaración Institucional.

Fecha: 07/2024

8.2.- Protocolo de actuación ante una situación de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo, y/o por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

El protocolo de actuación establece dos situaciones diferenciadas y referenciadas a la persona que sufre el acoso; es decir, si está dirigido hacia la persona o si el acoso es realizado a segundas personas con lo que se actúa a modo de testigo.

Actuación como testigo:

En caso de observar una situación de acoso laboral, acoso sexual o y/o por razón de sexo se seguirán las siguientes actuaciones:

- a) Advertir a la persona que su comportamiento es inaceptable y que se denunciará si no finaliza.
- b) Apoyar a la persona que sufre esta situación, recomendando que siga el protocolo.
- c) Si así lo considera, presentar una denuncia interna, aunque no sea objeto directo de la conducta.
- d) Para realizar esta actuación se puede utilizar el canal interno de denuncias (SII) que PRODUCCIONES DEL BARRIO, S.L. pone a disposición de trabajadores y colaboradores en la web www.delbarrio.tv. El canal de denuncias de PRODUCCIONES DEL BARRIO, S.L. cumple con la Directiva Europea (UE)2019/1937, Ley 2/2023 y Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Privacidad.

Actuación como acosado/a:

En caso de ser la persona acosada hay que dejar claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y/o actitudes que se consideran ofensivas. Se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

1. Hablar directamente con la persona presuntamente acosadora, o si resulta difícil, enviar un escrito a través del canal de denuncias de PRODUCCIONES DEL BARRIO, S.L. a www.delbarrio.tv

El escrito debe contener:

- Una descripción de los hechos (incluyendo detalles, fechas, y la descripción de los comportamientos ofensivos).
- Una descripción de los sentimientos que provoca la situación o comportamiento.
- La petición específica de que el comportamiento no se repita.

2. Tomar nota de cualquier incidente.

La persona presuntamente acosada, debe tomar nota de los incidentes que hayan sucedido, y los que puedan suceder durante el proceso: lo que pasa, los comportamientos ofensivos, la respuesta generada, cuando han sucedido, como han sucedido, si había alguien que lo pudiera haber presenciado, etc.

En caso de que los comportamientos perduren, la persona acosada pedirá apoyo lo antes posible. Es potestad de la persona acosada informarse, considerar y valorar el proceso de denuncia interna y/o las acciones legales oportunas.

PRODUCCIONES DEL BARRIO, S.L. ha nombrado a una persona que pueden apoyar este proceso, esta persona puede:

- a) Ayudar a comunicar con la persona que está creando esta situación (mantener una charla con ella).
- b) Dirigirse en nombre de la persona acosada a la persona presuntamente acosadora, para hacerle saber que su comportamiento está molestando y advertir de las consecuencias de seguir con esta actitud.
- c) Informar y asesorar sobre los derechos, las opciones y las acciones que se pueden emprender.

Desde la fecha de la presentación de la denuncia en el SII, hasta la respuesta por parte del Compliance Officer o del Agente de Igualdad, no debe pasar un plazo superior a 7 días laborables. Esta respuesta se gestionará directamente desde la plataforma del SII www.delbarrio.tv (enlace "Ética & Compliance") de forma que quede constancia.

La resolución de la denuncia interna no puede superar en ningún caso los 3 meses, cumpliendo con las exigencias de la Directiva Europea (UE) 2019/1937, la Ley 2/2023 y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Privacidad.

La persona nombrada como Compliance Officer o Agente de Igualdad o persona miembro de la Unidad de Igualdad de PRODUCCIONES DEL BARRIO, S.L. son:

- **Laia Piñol Vilamajó** :lpinol@delbarrio.tv , 629683761.

El formulario de designación del Compliance Officer o Agente de Igualdad está recogido en el Anexo 4 (R-01.04 Designación Compliance Officer o Agente de Igualdad).

La persona presuntamente acosada y el Compliance Officer o el Agente de Igualdad mantendrán una entrevista para obtener una primera aproximación al caso. Durante la entrevista el Compliance Officer o el Agente de Igualdad, valorará el origen del conflicto y el riesgo al que puede estar expuesta la persona trabajadora. Además, el Compliance Officer o el Agente de Igualdad informará sobre los derechos y todas las opciones y acciones que pueden tomarse.

Para realizar esta actuación se debe rellenar el formulario de denuncia interna (R-01.03). Ver anexo 3.

Fecha: 07/2024

El Compliance Officer o el Agente de Igualdad intentará resolver el conflicto, aclarando los hechos. Informará a la persona presuntamente acosadora que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa e informará de las consecuencias de continuar con esta actitud, comunicando que, aunque la charla es informal, se realizará un seguimiento de la situación.

Este proceso no es el más adecuado en los casos en que, por la gravedad de las acciones, sea oportuna una acción disciplinaria.

Para realizar esta actuación se debe rellenar el formulario de resolución de conflicto (R-01.04). Ver anexo 4.

El Compliance Officer o el Agente de Igualdad comunicará por escrito a la persona acosada y a la persona que ha cometido la ofensa, cuál ha sucedido y cómo se ha resuelto el problema.

El Compliance Officer o el Agente de Igualdad informará a la persona denunciada del contenido de las acusaciones y comunicará tanto a la persona acosada como a la presunta acosadora quien realizará la investigación.

El Compliance Officer o el Agente de Igualdad trasladará tanto a la persona acosada como a la persona presuntamente acosadora, la posibilidad de que participe su representación legal y/o la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en la instrucción.

Para realizar esta actuación se debe rellenar el formulario de comunicación de personal investigador (R-01.05). Ver anexo 5.

En caso de que el Compliance Officer o el Agente de Igualdad considerara que deben tomarse medidas provisionales durante la instrucción, se realizarán las siguientes:

- Medidas para limitar o evitar el contacto entre la persona que presenta la denuncia y la persona presuntamente acosadora.
- Medidas para limitar los contactos durante la investigación.
- Facilitar apoyo y asesoramiento.

El Compliance Officer o el Agente de Igualdad elaborará un informe donde se exprese si existen evidencias para afirmar que se ha producido una situación de acoso y lo enviará a la persona responsable de resolver. Se cumplimentará el formulario de informe de acoso (PAS R-01.06). Ver anexo 6.

En caso de situación de acoso laboral, el Compliance Officer o el Agente de Igualdad informará al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa para la realización de las acciones oportunas desde el punto de vista de modificar la evaluación de riesgos o ampliar los estudios necesarios (estudios psicosociales, etc.).

Servicios de Prevención ajenos de Riesgos Laborales:

- **RISK XX1 SL** , 934577416, C/ Girona, 74 08009, Barcelona

Para hacer el informe, el Compliance Officer o el Agente de Igualdad deberá:

- Entrevistar a la persona que presenta la denuncia interna (que puede estar acompañada por la persona de referencia o por un/a compañero/a de trabajo durante todo el proceso).
- Entrevistar a los posibles testigos (informarles de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso).
- Entrevistar a la persona denunciada (que puede estar acompañada por la persona de referencia o por un/a compañero/a de trabajo durante todo el proceso).

El informe finalizará con una decisión y deberá incluir una síntesis de los hechos. El informe debe incorporar también a quien se ha entrevistado, que preguntas se han realizado y las conclusiones a las que ha llegado el investigador o la investigadora.

La persona responsable de la resolución decidirá las sanciones y otras medidas para la persona acosadora, así como las acciones de refuerzo o apoyo para la persona acosada.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO, GARANTÍAS DE ACTUACIÓN:

Las garantías que deben observarse en la aplicación del presente protocolo serán las siguientes:

- a) Respeto y confidencialidad: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.
- b) Aplicación de plazos: la investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando dilaciones innecesarias.
- c) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.
- d) Protección de la salud: adopción de medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas afectadas.
- e) Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- f) Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Fecha: 07/2024

- g) Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a todas las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.
- h) Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- i) Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.
- j) Respeto al principio de presunción de inocencia.
- k) Todas las comunicaciones a los miembros de la comisión se harán respetando los principios establecidos en la Ley de Protección de Datos y su normativa de desarrollo.

8.3.- Seguimiento del protocolo de actuación ante una situación de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo.

PRODUCCIONES DEL BARRIO, S.L. ha creado la Comisión de Seguimiento del Procedimiento de prevención y actuación del acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo, que será absorbida por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, cuando esta se constituya.

Miembros de la comisión:

- **Vanesa Legaspi (DIRECTORA DE PRODUCCION) vlegaspi@delbarrio.tv**
- **Iñaki Sanz (COORDINADOR TÉCNICO) isanz@delbarrio.tv**
- **Mariana Vanesa Barnabá Alba (Persona designada por el Sindicato más representativo)**

Esta comisión se reunirá anualmente para revisar las denuncias y las resoluciones, así como la eficacia del procedimiento.

Para realizar esta actuación se debe rellenar el formulario de Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento (PAS R-01.07). Ver anexo 7.

9. SANCIONES E INFRACCIONES:

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo y/o por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género están explícitamente prohibidas por este protocolo y se tratarán como una infracción disciplinaria.

El acoso sexual de intercambio o vertical se considera como una falta muy grave.

El acoso sexual ambiental y el acoso por razón de sexo y/o por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las

Fecha: 07/2024

circunstancias del caso.

Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que ha realizado una denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo y/o por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género., o ha colaborado en la investigación, constituyen una grave infracción disciplinaria, así como el engaño, la denuncia falsa o los falsos testigos.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

10. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

- 1.- Divulgación y comunicación del protocolo a todas aquellas personas que se vean sujetas al mismo.
- 2.- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso laboral, acoso sexual ni acoso por razón de sexo y/o por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género
- 3.- Promover un ambiente basado en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI+
- 4.- Favorecer la integración de personal LGTBI+, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.
- 5.- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las

Fecha: 07/2024

actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBifóbica o incite a la LGTBifobia.

6.- Cuando se detecten conductas Lgtbifóbicas, la persona o personas responsables se dirigirán a la persona/s que han protagonizado dicha conducta para informarle sobre las obligaciones y consecuencias que derivan de su incumplimiento y procederá a poner a disposición de la persona afectada el protocolo de actuación.

11. REGISTROS Y ANEXOS

Anexo 1: R-01.01 Declaración Institucional: Este documento recoge el compromiso de la empresa de no permitir ningún tipo de acoso. De manera tal, que esta declaración debe difundirse a toda la plantilla (vía mail, tablón de anuncios, etc....) para dar a conocer este compromiso y dar a conocer las responsabilidades de todo el personal. Debe estar firmada por la dirección de la empresa.

Anexo 2: R-01.02 Designación del Compliance Officer o el Agente de Igualdad: Es el acta mediante el cual queda reflejada la designación de la persona que cumplirá las funciones de Compliance Officer o de Agente de Igualdad. Se debe indicar la fecha y firmar por las dos partes (Agente de igualdad y dirección de la empresa).

Anexo 3: R-01.03 Formulario de denuncia interna: Este documento lo utilizará la persona acosada con la finalidad de formular por escrito una denuncia interna en el Compliance Officer o el Agente de Igualdad. Se deben incluir los datos personales del presunto acosador, el cargo y puesto que ocupa en la empresa, los datos personales de la persona presuntamente acosada, y detallar los hechos que se consideran relevantes sobre el presunto acoso.

Anexo 4: R-01.04 Formulario de resolución de conflicto: Este documento es utilizado por el Compliance Officer o el Agente de Igualdad, dirigiéndose a la persona presuntamente acosadora a fin de que cese su comportamiento o actitud. Es decir, a través de este documento se pretende evitar la continuación con el procedimiento de investigación, aclarando los hechos y resolviendo el conflicto sin tener que llegar a aplicar ninguna sanción o medida.

Anexo 5: R-01.05 Formulario de comunicación de personal investigador: Es un comunicado que debe utilizarse cuando se quiera designar a la persona que llevará a cabo toda la fase de investigación.

Anexo 6: R-01.06 Informe de acoso: Una vez finalizada la fase de investigación, deberá utilizarse este documento en el que deberán quedar constatados los hechos, las pruebas y las testificaciones (si las hubiera); y en función a la información recogida emitir las

conclusiones y si se adoptarán o no medidas y/o sanciones.

Anexo 7: R-01.07 Acta de constitución de la comisión de seguimiento: Mediante este documento se puede formalizar la constitución de una comisión que realice el seguimiento del procedimiento de prevención y actuación del acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo, y/o por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

12. GLOSARIO

Sexo biológico: consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, y de secundarios, como la barba y los pechos.

Intersexual: persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana

Identidad de género (e identidad sexual): Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

Expresión de género: Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

Orientación sexual: hace referencia al objeto del deseo sexual.

Rol de género: Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.

Prácticas sexuales: las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.

Androcentrismo: Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad. Como constructo social todo lo relativo a masculino esta empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.

LGTBI: es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales.

Homosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo Sexo

Heterosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

Bisexualidad: La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y / o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de pomosexualidad (o sexualidad posmoderna), pansexualidad y omnisexualidad, para hacer referencia a este concepto.

Pansexualidad: la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

Gay: Hombre homosexual

Lesbiana: Mujer homosexual.

Conductas o prácticas homosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gays, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.

Conductas o prácticas heterosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.

Transexual: Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta

Fecha: 07/2024

identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.

Transgénero: Su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

Travesti: Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Transformista: Persona que se viste como persona del otro sexo pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Trans: Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

Cissexual o cisgénero: Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término "cambio de sexo".

Afeminado o tener pluma: Hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación ni la identidad sexuales. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Marimacho: Mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación ni la identidad sexuales. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.



Prevención y actuación en caso de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión **Versión: 01**
Fecha: 07/2024