



**PROTOCOLO** DE PREVENCIÓN Y MEDIDAS  
**CONTRA EL ACOSO**  
POR RAZÓN SEXUAL, DE GÉNERO  
Y/O ABUSO DE PODER  
**DENTRO** DEL ÁMBITO LABORAL  
**DEL SECTOR CULTURAL VALENCIANO**

02

**1** INTRODUCCIÓN

- 1.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
- 1.2. GLOSARIO DE TÉRMINOS
- 1.3. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

12

**2** NORMATIVA Y COMPROMISO  
SOBRE EL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

14

**3** PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

- 3.1. DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA
- 3.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO
- 3.3. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL
- 3.4. EXPEDIENTE INFORMATIVO
- 3.5. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO
- 3.6. SEGUIMIENTO

31

**4** DURACIÓN,  
OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO  
Y ENTRADA EN VIGOR

32

**5** MODELO DE QUEJA  
O DENUNCIA

34

**6** ACCIONES  
SANCIONADORAS

37

AGRADECIMIENTOS + INFORMACIÓN

SUMARIO

# 1 INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su **Artículo 48.1. y 48.2,** establece la **obligatoriedad de proteger a las personas trabajadoras de situaciones de acoso sexual mediante la elaboración de un Protocolo de Acoso** y posterior sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo con medidas negociadas con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

## ARTÍCULO 48

LEY ORGÁNICA 3/2007, DEL 22 DE MARZO  
PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

*(«BOE» 71, de 23-3-2007. Se modifica, con efectos desde el 7 de octubre de 2022, por la disposición final 10.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre) Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.*

**48.1.** Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

**48.2.** Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

El artículo 48 de la LEY ORGÁNICA 3/2007 en que se sostiene este protocolo habla de "acoso sexual" y "por razón de sexo". Aun así, hemos ampliado y actualizado el campo semántico para hablar también de acoso por razón de "género". El término género es el que se incorpora a toda la legislación y normativa posterior dado que hace referencia en un campo mucho más amplio y contemporáneo de la realidad. Así viene expresado, por ejemplo, en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación o la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

### El presente protocol:

- **Es obligatorio** para todas las empresas sea cual sea su tamaño.
- No es suficiente con tener el documento, sino que **ha de estar convenientemente implantado y difundido**.
- Debe hacer referencia a **medidas preventivas**.

Es importante saber y conocer que la empresa tiene que poner a disposición de sus trabajadores y trabajadoras este protocolo en el supuesto que se encuentren en una situación de acoso por razón sexual, de género o abuso de poder dentro del ámbito laboral, para protegerlos ante la incertidumbre y los conflictos que pueden sufrir en estas situaciones, las cuales pueden resultar muy complicadas y dolorosas.

Las acciones preventivas forman parte de este protocolo y no es necesario esperar que existan incumplimientos graves, puesto que las primeras conductas o palabras que incomoden a trabajadores y trabajadoras tienen cabida dentro de este protocolo de obligado cumplimiento.

## 1.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La empresa ....., que firma el presente protocolo (a partir de ahora la empresa), asume que el acoso por razón sexual, de género y/o abuso de poder, constituye un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no se permitirá ni tolerará ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produzca, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente protocolo.

Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente laboral en el cual no se acepte ni se tolere el acoso por razón sexual ni de género y/o abuso de poder. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar - con los medios a su alcance- que no se produzcan estas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, tiene que quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufre y evitar por todos los medios que la situación se prolongue o se repita. Le corresponde a cada persona determinar el comportamiento que, bien sea por parte del responsable, compañero o cliente, le sea inaceptable y ofensivo, y así tiene que hacerlo saber utilizando cualquiera de los procedimientos que aquí se establecen.

En consecuencia, el Comité de Igualdad de la empresa, o en su defecto, la comisión instructora o los representantes de los trabajadores o delegados sectoriales, se comprometen a observar y seguir el mecanismo establecido en el siguiente Protocolo en caso de tener conocimiento de una situación de acoso por razón sexual, de género y/o abuso de poder, salvaguardando en todo momento el derecho a la intimidad de la persona que sufra el acoso.

## 1.2. GLOSARIO DE TÉRMINOS

En este protocolo de acoso pactado entre **AAPV**, **AVETID**, **AVAV** y **CIMA (CV)** :

### ACOSO SEXUAL

Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual de cualquier persona que pueda interferir negativamente en su contexto laboral, aunque la víctima se vea condicionada a aceptar tal acoso para ser utilizado como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo de su trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

Para ser identificado como acoso, la **Organización Internacional del Trabajo** establece dos criterios:

1. que sea **humillante u ofensivo** para la víctima.
2. que **no sea deseado**.



### ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Constituye acoso por razón de género toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de cualquier persona por su identidad de género y/u orientación sexual, que se produzca en el marco laboral (ya sea desde la organización, la dirección o por parte de cualquier persona trabajadora dentro de la misma empresa) y que degrade las condiciones de trabajo de la víctima y/o la ponga en peligro

### ACOSO POR ABUSO DE PODER

Constituye acoso por abuso de poder toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición, sistematización y/o carácter manipulador, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de cualquier persona, que se produzca en el marco laboral (sea desde la organización, la dirección o por parte de cualquier persona trabajadora dentro de la misma empresa), que utilice su estatus o superioridad jerárquica dentro de la empresa o en la profesión para degradar las condiciones de trabajo de la víctima y/o ponerla en peligro.

## 1.3. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

### 1.3.1. POR RAZÓN SEXUAL

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

#### CONDUCTAS VERBALES

1. Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
2. Flirteos ofensivos.
3. Comentarios insinuadores, indirectos o comentarios obscenos.
4. Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales no deseados.
5. Bromas o comentarios sobre el aspecto sexual.

#### CONDUCTAS NO VERBALES

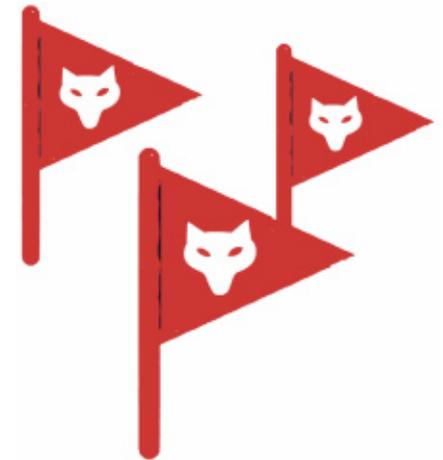
1. Exhibición de fotografías sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos...
2. Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

#### COMPORTAMIENTOS FÍSICOS

1. Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

#### ACOSO SEXUAL 'QUID PRO QUO' O CHANTAJE SEXUAL

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual, puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual, que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones laborales que afecten al acceso a la formación profesional, al trabajo continuado, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión en relación a esta materia. En la medida que suponga un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o una condición laboral.



#### ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

En este tipo de acoso sexual, la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos no deseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas o relacionadas de alguna manera en el entorno laboral.

## **1.3.2.** POR RAZÓN DE GÉNERO Y/O ABUSO DE PODER

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se describen a continuación un conjunto de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto 1.2, podrían llegar a constituir acoso por razón de género y/o abuso de poder en el entorno laboral, si se produjeran de manera reiterada y de manera maliciosa.

### **ATAQUES CON MEDIDAS ORGANIZATIVAS**

- 1.** Juzgar el trabajo de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y sus habilidades.
- 2.** Cuestionar y desautorizar las decisiones de la persona.
- 3.** No asignar a la persona ninguna tarea, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- 4.** Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- 5.** Amenazar o presionar a las personas que dan soporte a la persona acosada.
- 6.** Asignar tareas muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación muy inferior de la que se tiene.
- 7.** Dar órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- 8.** Robar pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, manipular las herramientas de trabajo causando un perjuicio, etc.
- 9.** Manipular, ocultar llamadas, mensajes, etc., de la persona.
- 10.** Negar o dificultar el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

### **ATAQUES QUE PRETENDEN AISLAR A SU DESTINATARIO O DESTINATARIA**

- 1.** Provocar el aislamiento de la persona separándola de sus compañeros y compañeras.
- 2.** Ignorar la presencia de la persona.
- 3.** No dirigir la palabra a la persona.
- 4.** Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- 5.** No permitir que la persona se exprese.
- 6.** Evitar todo contacto visual.
- 7.** Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

### **ATAQUES QUE AFECTAN A LA SALUD FÍSICA O PSÍQUICA DE LA VÍCTIMA**

- 1.** Amenazar y agredir físicamente.
- 2.** Amenazar verbalmente o de manera escrita.
- 3.** Gritar y/o insultar.
- 4.** Hacer llamadas telefónicas amenazantes.
- 5.** Provocar a la persona, obligándola a reaccionar emocionalmente.
- 6.** Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- 7.** Ocasionar destrozos en el material de trabajo o en sus pertenencias.
- 8.** Exigir a la persona que realice trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

### **ATAQUES A LA VIDA PRIVADA Y LA REPUTACIÓN PERSONAL O PROFESIONAL**

- 1.** Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- 2.** Criticar la nacionalidad, las actitudes y creencias políticas o religiosas, la vida privada, etc.
- 3.** Burlarse de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- 4.** Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

## NORMATIVA Y COMPROMISO SOBRE EL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

Este protocolo da cumplimiento a aquello que exigen los artículos 46.2 y 48 de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el cual 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.



En efecto, esta empresa, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y hace pública su voluntad expresa de adoptar una actitud **proactiva** tanto en la prevención del acoso -sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas y en la implantación de las medidas que sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que se puedan plantear al respecto, así como para resolver cada caso según sea necesario.

# 3 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática, las fases y plazos máximos para llevar a término el procedimiento de actuación son los siguientes:



## 3.1. DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO

Dentro de la empresa se constituirá una comisión instructora y de seguimiento para los casos de acoso por razón sexual, de género y/o abuso de poder que en este protocolo se recomienda que esté **formada por dos personas de la misma empresa. Con la finalidad de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento**, las personas que sean miembros de esta comisión serán personal fijo. La comisión **tendrá una duración de cuatro años**.

**NOMBRES DE LAS PERSONAS QUE CONFORMAN LA COMISIÓN INSTRUCTORA**

1. ....

2. ....

Las personas indicadas cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, de manera que, en el supuesto de que haya 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, tendrán que abstenerse de actuar. En el supuesto de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento la recusación de la persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión, bien por un acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

La comisión se reunirá en un plazo máximo de 3 días laborables desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o del conocimiento de un comportamiento inadecuado de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediatamente y de manera minuciosa, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de género y/o abuso de poder. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente la intimidad y honorabilidad de las personas.



## 3.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO LA QUEJA O LA DENUNCIA

En esta empresa, (nombre de la persona de la comisión instructora) ..... es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, de acuerdo con este protocolo, pueda interponerse por las personas que presten servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de la empresa han de saber que, excepto cuando haya engaño o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, cuando se interponga cualquier reclamación, esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas; eso sí, la empresa garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la empresa habilitará la cuenta de correo electrónico ..... (poner correo electrónico), a la que solo tendrá acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, el objetivo de la cual será única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo esto sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de manera secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el objetivo de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja otorgará un código numérico a cada una de las partes afectadas.



Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y del resto de personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por parte de la víctima de la situación de acoso por razón sexual o de género y/o abuso de poder -o por cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento del mismo- del formulario correspondiente por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, o por registro interno, denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que constan en el apartado siguiente.

## 3.3. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

Esta fase es **potestativa** para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de manera urgente y eficaz para conseguir la finalización de las situaciones de acoso y llegar a una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada. También podrá entrevistar al presunto agresor/a (siempre por separado), así como también solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una **duración máxima de siete días** laborales, a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorará la consistencia de la denuncia e indicará la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, propondrá las actuaciones que considere convenientes, incluida la apertura de expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, y protegerá la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

**El expediente será confidencial y solo podrá tener acceso a él la mencionada comisión.**

No obstante, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación de expediente informativo, que se comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Además, se informará a la representación legal de trabajadores y trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y, si la hubiera, a la comisión de seguimiento del plan de Igualdad, los cuales tendrán que actuar con discreción al respecto de la información a la que tengan acceso. En todo caso, con el objetivo de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.



## 3.4. EXPEDIENTE INFORMATIVO

En el supuesto de que no se active la fase preliminar o cuando el procedimiento no se pueda resolver, aunque se haya activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora llevará a término una **investigación**<sup>1</sup>, en la que se resolverá la concurrencia o no del acoso denunciado después de **escuchar a las personas afectadas y a los testigos** que se propongan, **celebrar reuniones** o **requerir la documentación que sea necesaria**, sin que perjudique a aquello dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas tendrán que colaborar con la mayor diligencia posible.

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

En el transcurso del procedimiento **se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada**. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, que tendrá que actuar con discreción en relación a la información a la cual tenga acceso.

**La comisión instructora podrá**, si lo cree 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 a todo aquello que pueda tener conocimiento o a que pudiera tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

**Finalizada la investigación, la comisión levantará acta**, en la cual se recogerán los hechos, los testigos, las pruebas practicadas y/o recogidas, y concluirá si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón sexual, de género y/o abuso de poder.

<sup>1</sup> *La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.*

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, **en las conclusiones del acta la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas**, y podrá incluso, en el supuesto de que sea muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se aprecian indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no se aprecia la concurrencia de acoso por razón sexual, de género y/o abuso de poder.

Si, aunque no haya acoso, se detecta alguna actitud inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de **la empresa** a adoptar las medidas que se consideren pertinentes al respecto.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de manera consensuada siempre que sea posible y, en su defecto, por mayoría si fuera posible.

El procedimiento será ágil, eficaz y se protegerá en todo momento la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas **las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con respeto, tanto por la persona denunciante y/o víctima** -las cuales en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo- **como por la persona denunciada**, la prueba de culpabilidad de la cual requerirá la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

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

Esta fase de desarrollo formal tendrá que realizarse en un **plazo no superior a diez días laborables**. Si, por la complejidad del caso, se requiere más tiempo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación del plazo sin superar, en ningún caso, tres días laborables más.



## 3.5. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de la empresa, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, tomará las decisiones que considere oportunas en el **plazo de 3 días laborales** y será la única capacitada para decidir al respecto. **La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora**, que tendrá que actuar con discreción en relación con la información facilitada.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de Igualdad (si lo hubiera) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, con la finalidad de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales, sino que se usarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.



## EN FUNCIÓN DE LOS RESULTADOS LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA PROCEDERÁ A:

1. Archivar las actuaciones y levantar acta al respecto.
2. Adoptar las medidas que considere oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo de ejemplo, entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido destacamos las siguientes:
  - A) Separar físicamente la presunta persona agresora de la víctima, mediante un cambio de lugar y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de lugar, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - B) Si se tercia -y en función de los resultados de la investigación- se sancionará a la persona agresora aplicando la tabla de infracciones y sanciones previstas en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o en el artículo 54 ET que regula las condiciones necesarias para llevar a cabo un despido disciplinario.

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

### POSIBLES SANCIONES

1. El traslado, desplazamiento, cambio de lugar, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. El despido disciplinario.

En caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa deberá mantener una vigilancia activa respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo lugar de trabajo, en caso de que se dé un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso nunca finalizará con la adopción de la medida de cambio de lugar o con la mera suspensión, sino que será necesaria la posterior vigilancia y el control por parte de la empresa.

La dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación se repita, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y de la salud de la víctima como las siguientes:



### MEDIDAS PREVENTIVAS

1. Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
2. Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
3. Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
4. Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
5. Modificación de las condiciones laborales que, con el consentimiento previo de la víctima, se consideren beneficiosas para su recuperación.
6. Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya estado en IT (Incapacidad Temporal) durante un período de tiempo prolongado.
7. Realización de acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso por razón sexual, de género y/o abuso de poder, dirigidas a todas las personas que trabajen en la empresa.

## 3.6. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora realizará el seguimiento de los acuerdos adoptados, es decir, de su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará acta correspondiente que recogerá las medidas a adoptar en el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose, y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad (si la hubiera) con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

# 4

## DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento y entra en vigor con fecha de:

\_\_/\_\_/\_\_\_\_

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

# 3

## MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

A la atención de la  
Comisión  
Instructora del  
procedimiento de  
queja contra acoso  
por razón sexual,  
de género y/o  
abuso de poder en  
la empresa.

### I. PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO  \_\_\_\_\_  
OTROS (ESPECIFICAR)  \_\_\_\_\_

### II. DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

NOMBRE Y APELLIDOS \_\_\_\_\_  
DNI \_\_\_\_\_  
PUESTO DE TRABAJO \_\_\_\_\_  
TIPO DE CONTRATO / VINCULACIÓN LABORAL \_\_\_\_\_  
TELÉFONO \_\_\_\_\_  
CORREO ELECTRÓNICO \_\_\_\_\_  
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES \_\_\_\_\_

### III. DATOS DE LA PERSONA AGRESORA

NOMBRE Y APELLIDOS \_\_\_\_\_  
GRUPO / CATEGORÍA PROFESIONAL O PUESTO DE TRABAJO \_\_\_\_\_  
CENTRO DE TRABAJO \_\_\_\_\_  
NOMBRE DE LA EMPRESA \_\_\_\_\_

### IV. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

INCLUIR UN RELATO DE LOS HECHOS DENUNCIADOS, ADJUNTANDO LOS FOLIOS NUMERADOS QUE SEAN NECESARIOS  
E INCLUYENDO LAS FECHAS EN LAS QUE TUVIERON LUGAR LOS HECHOS SIEMPRE QUE SEA POSIBLE

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### V. TESTIMONIOS Y/O PRUEBAS

EN CASO DE QUE HAYA TESTIGOS, INDICAR NOMBRE Y APELLIDOS

ADJUNTAR CUALQUIER PRUEBA QUE SE CONSIDERE OPORTUNA (INDICAR CUÁLES)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### VI. SOLICITUD

QUE SE DE POR PRESENTADA LA QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO  
(INDICAR SI ES SEXUAL , POR RAZÓN DE GÉNERO  Y/O ABUSO DE PODER )  
CONTRA (IDENTIFICAR A LA PERSONA AGRESORA)  
Y QUE SE INICIE EL PROCEDIMIENTO PREVISTO EN EL PROTOCOLO

\_\_\_\_\_  
LOCALIDAD Y FECHA

\_\_\_\_\_  
FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

# 6

## ACCIONES SANCIONADORAS

### CONSECUENCIAS Y SANCIONES

No implantar este protocolo se tipifica como una infracción muy grave con **multas de entre 41.000€ y 820.000€**, que se pueden **incrementar hasta un 50%** en el caso de que haya más de una persona afectada.

#### INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

ES UNA PRIORIDAD DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO (PLAN ESTRATÉGICO 2021-2023 ITSS)  
SANCIONES

1. Según el Art. 40 RD 5/2000, la **falta de un protocolo de acoso sexual** implica sanciones **entre 6.251€ i 187.515€**.
2. En el caso de **no aplicación del protocolo de acoso por inexistencia del mismo, si se produce una infracción en esta materia**, la sanción sería de **entre 40.986€ i 819.780€**.
3. El Art 148 de la Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal, establece el **acoso sexual** como delito que **puede implicar prisión y multa**, y constituye agravantes por superioridad laboral o jerárquica y vulnerabilidad por edad, enfermedad o situación.



PARA LOS EFECTOS QUE RESULTEN OPORTUNOS,  
**FIRMAN ESTE PROTOCOLO,**  
EN VALENCIA, A 9 DE FEBRERO DEL 2023

**actors i actrius  
professionals valencians**



**ASOCIACIÓN DE MUJERES  
CINEASTAS Y DE MEDIOS  
AUDIOVISUALES**

Y SE ADHIERE



**COL·LECTIU DE  
PROFSSIONALS  
DEL DOBLATGE**

# AGRADECIMIENTOS + INFO

Para la elaboración de este protocolo, **hemos tomado como referencia las siguientes fuentes:**



**L'HORTATEATRE**

Protocolo de Acoso de la  
compañía teatral **L'Horta Teatre**.



Associació d'Actors  
i Directors Professionals  
de Catalunya

Protocolo de Acoso Sexual  
o por razón de sexo de la **AADPC**.

Y mientras luchamos por conseguir nuestra propia **Oficina contra el Acoso del Sector Cultural Valenciano** podeis encontrar más información en los siguientes servicios gratuitos:



**900 505 550**



**963 943 069**



**900 580 888**