

Guía de contenidos

Protocolo para la prevención, detección y reparación de la violencia machista y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el sector cultural.



Proyecto impulsado por



Toda actuación relacionada con la implementación del Protocolo debe basarse exclusivamente en el texto íntegro y no puede hacer referencia a este resumen.

La Unidad de atención contra las violencias machistas en el sector audiovisual y cultural ofrece un mecanismo de adhesión al protocolo para las empresas y organizaciones que lo necesiten.

Toda la información y el texto íntegro del Protocolo están disponibles en la web:

www.unidadculturasinviolencia.es

El Protocolo de la Unidad de atención contra las violencias machistas en el sector audiovisual y cultural ofrece un estándar de medidas de prevención, atención y actuación que puede ser implementado y adaptado a las necesidades específicas de cada empresa, organización y/o persona jurídica perteneciente al sector cultural.

La Unidad de atención contra las violencias machistas en el sector audiovisual y cultural nace en mayo del 2024 del acuerdo alcanzado por el Ministerio de Cultura y la Academia de las Artes y la Ciencias Cinematográficas de España, por medio del cual ambas instituciones se unieron para avanzar en la defensa de la igualdad de género en el ámbito cultural.

La Unidad estará a disposición de todas las personas profesionales de todos los sectores culturales y su objetivo es:

Prevenir y atender las violencias machistas en el contexto laboral del sector audiovisual y cultural y ofrecer un Protocolo marco que se adapte a las diferentes realidades laborales del sector cultural a nivel nacional.

Para lo anterior la Unidad ofrece:

- ▶ Servicio gratuito y confidencial de primera atención psicológica y jurídica a víctimas.
- ▶ El Protocolo base de obligado cumplimiento para adaptar por cada organización cultural o empresa, cuyo fin es la prevención, detección y reparación de la violencia machista y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el sector cultural. Este Protocolo establece un marco claro y efectivo para prevenir, detectar y abordar cualquier situación que atente contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito profesional de la cultura.
- ▶ Formaciones y herramientas de sensibilización para la prevención de violencias machistas en los sectores culturales.

El presente documento se ofrece como una herramienta de apoyo y guía de contenidos.

Busca acercar el contenido del Protocolo a todas las personas, explicando de forma clara y breve los aspectos más importantes. Su utilidad radica en ofrecer una referencia rápida que ayude a acercarse al texto completo y aplicar su contenido cuando sea necesario.

Toda actuación relacionada con la implementación del Protocolo debe basarse exclusivamente en el texto íntegro y no puede hacer referencia a este resumen.



01

Introducción

1.1 Presentación y justificación

El sector cultural, como parte de la sociedad, enfrenta la problemática de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género que afecta en mayor medida a las mujeres del sector.

- ▶ El Protocolo busca crear un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de violencia en todo el ámbito cultural.
- ▶ Sirve como marco de referencia común, adaptable a las particularidades de cada entidad u organización cultural.
- ▶ Su objetivo es garantizar que todas las personas puedan trabajar sin temor a sufrir agresiones físicas, psicológicas, sexuales o emocionales.
- ▶ Reconoce la valentía de las víctimas que han denunciado y subraya la importancia de escuchar y respetar sus testimonios.
- ▶ Se basa en la prevención proactiva, desde la detección temprana y ofreciendo una variedad de medidas preventivas.
- ▶ Define un procedimiento de actuación con pasos claros:
 - ◆ Recepción y evaluación de denuncias.
 - ◆ Medidas de protección inmediata.
 - ◆ Investigaciones internas que garanticen el acompañamiento y apoyo continuo a las personas afectadas.
 - ◆ Toma de acciones necesarias.

Además, apuesta por un abordaje no revictimizador, respetando los ritmos y decisiones de las personas afectadas y busca construir una cultura libre de violencia, basada en el respeto, la igualdad y la dignidad.

1.2 Objetivos del Protocolo

El Protocolo busca establecer un marco claro y efectivo para prevenir, detectar y abordar cualquier situación que atente contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito profesional de la cultura.

En este sentido, la implementación del Protocolo no solo responde a una obligación ética y legal, sino también a la necesidad de crear una cultura organizacional libre de violencia basada en el respeto mutuo, la empatía y la tolerancia.

Específicamente los objetivos de la implementación y uso del Protocolo son:

- ▶ Prevención de la violencia y el acoso en todas sus formas.
- ▶ Promover la igualdad y la diversidad en el entorno laboral del sector cultural.
- ▶ Fomentar la colaboración y el trabajo en red con organizaciones internas y externas especializadas en la atención a víctimas.
- ▶ En resumen, este Protocolo no solo pretende prevenir y abordar de manera efectiva las situaciones de violencia y acoso, sino también crear un espacio cultural seguro, respetuoso o inclusivo para todas las personas que forman parte del sector.

1.3 Principios rectores del Protocolo

- ▶ Tolerancia cero.
- ▶ Agilidad y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada.
- ▶ Respeto y protección de las personas afectadas.
- ▶ Transparencia.
- ▶ Accesibilidad.
- ▶ Presunción de la veracidad.
- ▶ Transversalidad de género.
- ▶ Presunción de inocencia.
- ▶ Privacidad.

- ▶ Prevención proactiva.
- ▶ Confidencialidad en el tratamiento de los casos.
- ▶ Diligencia e imparcialidad.
- ▶ Prohibición de represalias.
- ▶ Vigilancia de la salud.
- ▶ Garantía de reparación y no repetición.
- ▶ Mejora continua.



02

Marco Normativo

En el ámbito internacional

- ▶ Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul).
- ▶ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (CEDAW), Naciones Unidas, 1979.
- ▶ Convenio 190 de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019,3 ratificado en mayo de 2023.

En el ámbito europeo

- ▶ Tratado de Niza (2000) acordó la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- ▶ Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (conocido como el Convenio de Estambul).
- ▶ Directiva 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, establece normas para los organismos de igualdad, asegurando su eficacia e independencia.
- ▶ Directiva 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de mayo de 2024 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

En el ámbito nacional

- ▶ Constitución Española de 1978.
- ▶ El Estatuto de los trabajadores (RD 2/2015, de 23 de octubre).
- ▶ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- ▶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ▶ La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual (LOGILS).
- ▶ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre.
- ▶ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- ▶ 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, así como el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Ámbito de aplicación

El Protocolo está diseñado para ser implementado por cualquier empresa, entidad u organización que opere en el sector cultural o que tenga relación con éste, abarcando actividades laborales, artísticas, culturales y educativas.

- ▶ Se aplica a todas las personas que participan en estos entornos incluyendo a:
 - ◆ Personas empleadas a tiempo completo y parcial.
 - ◆ Personas con contratos mercantiles.
 - ◆ Subcontratistas.
 - ◆ Personal de agencias.
 - ◆ Personas que realizan voluntariados o que disfrutan de una beca.
 - ◆ Personas integrantes o asociadas de cualquier entidad de naturaleza fundacional o asociativa (siempre y cuando compartan espacios de actividad profesional).
 - ◆ Cualquier otra persona que, aunque no tenga un contrato formal realice funciones asimilables a las profesionales dentro de estas entidades u organizaciones.

- ▶ Las empresas, organizaciones o entidades que subcontraten servicios deberán trasladar a dichas empresas la obligación de que éstas se adapten o cumplan de forma exhaustiva con el contenido y medidas contempladas en el Protocolo.
- ▶ Las empresas, organizaciones o entidades podrán exigir el cumplimiento del presente Protocolo a las personas profesionales autónomas que presten servicios dentro de sus organizaciones. Todo ello en función siempre del contexto en el que operen, de las relaciones profesionales que mantengan, y la regularidad de las mismas.
- ▶ Las personas profesionales autónomas también podrán acogerse al Protocolo de la empresa u organización en cuestión en caso de verse involucradas en situaciones de acoso dentro de ese entorno laboral.
- ▶ El Protocolo se extiende a todas las interacciones y actividades que se desarrollen en espacios físicos y virtuales relacionados con el ámbito profesional en el sector cultural, como eventos, reuniones, talleres, ensayos, presentaciones y cualquier otra actividad vinculada. El Protocolo se extiende, además, a las pruebas de selección y *castings*, en tanto que, si bien en dichos supuestos no existe aún una relación laboral formal, los mismos se desarrollan con el objeto de evaluar a las personas candidatas en el marco de una eventual contratación futura.

03

Identificación de conductas

Los comportamientos que constituyen acoso o discriminación pueden ser variados, por lo que es importante clarificar que no se trata de un listado cerrado, estando en todo caso abierto a nuevas definiciones y conceptos que puedan surgir con el tiempo.

En situaciones de violencia, acoso y discriminación, generalmente intervienen dos partes: la persona que acosa y la persona acosada. Es importante, además, considerar el papel de las personas que sean testigos.

Niveles de acoso

- ▶ **Acoso horizontal.**
- ▶ **Acoso vertical.**
 - ◆ Acoso vertical descendente.
 - ◆ Acoso vertical ascendente.
- ▶ **Acoso sexual.**
- ▶ **Acoso sexista o por razón de sexo.**
- ▶ **Acoso por orientación sexual.**
- ▶ **Acoso por expresión e identidad de género.**
- ▶ **Discriminación.**
- ▶ **Violencia en el ámbito digital.**

04

Medidas preventivas

Prevenir el abuso, el acoso sexual o cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual requiere actuar de forma decidida a todos los niveles.

Para cumplir con el objetivo del Protocolo de erradicar o minimizar las situaciones de violencia machista y acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, las empresas y entidades que adapten este Protocolo a su organización deberán implementar una serie de medidas preventivas generales.

4.1 Medidas de preventivas generales

- ▶ Formación continua sobre igualdad de género, diversidad y prevención del acoso.
- ▶ Políticas claras y accesibles que definan prohíban el acoso y la discriminación en todas sus formas.
- ▶ Información activa acerca de la existencia del Protocolo, su obligatoriedad, los canales de denuncia y la obligación de proporcionar apoyo adecuado a las víctimas.
- ▶ La obligación de otorgar información a través de materiales como guías, videos, pósters, etc. en espacios comunes.

- ▶ La obligación de manifestar y comunicar que todas las personas empleadas son responsables de mantener relaciones laborales libre de acoso y violencias y de la obligación de informar o reportar cualquier situación de conducta inadecuada.
- ▶ Incluir cláusulas en contratos laborales y mercantiles, que establezcan el compromiso con el Protocolo.
- ▶ La integración del personal de nuevo ingreso.
- ▶ Realización de evaluaciones periódicas del ambiente laboral.
- ▶ Comunicar sobre los procedimientos que establece el Protocolo.
- ▶ Explicar claramente las conductas que se consideran contrarias a la libertad sexual.
- ▶ Organizar actividades formativas, campañas, etc.
- ▶ Fomentar la creación de comités o grupos de trabajo dedicados a la igualdad.
- ▶ Promover y utilizar lenguaje inclusivo.
- ▶ Realizar encuestas anónimas para evaluar el clima laboral.
- ▶ Difundir ampliamente el Protocolo.
- ▶ Implantar formaciones dirigidas a todas las personas, incluidos los equipos directivos.

4.2 Medidas de prevención sectoriales

Identificación y diseño de medidas sectoriales para atender las necesidades y características propias de cada área, asegurando que las políticas de prevención sean pertinentes y efectivas.

El Protocolo incluye anexos sectoriales específicos. El desarrollo detallado de las medidas específicas se ha efectuado una vez hechas consultas anónimas pertinentes a las entidades adscritas al Observatorio de Igualdad de Género en el Ámbito de la Cultura.



05

Procedimiento de actuación

Es fundamental que el procedimiento de actuación sea rápido, eficaz e imparcial. Debe proteger a la víctima y, al mismo tiempo, garantizar la presunción de inocencia de la persona denunciada. Otro punto esencial del procedimiento es el de garantizar la confidencialidad de las partes implicadas en el mismo.

5.1 Comisión/Persona instructora

La empresa u organización que adapte el Protocolo, dependiendo del número de personas trabajadoras que tenga, debe constituir bien una Comisión instructora o bien nombrar a una Persona instructora que será responsable de recibir, investigar y resolver las denuncias recibidas de manera interna de violencia machista, acoso y discriminación asegurando que el proceso se lleve a cabo de manera justa y confidencial.

En este sentido:

- ▶ Las empresas con **más de cincuenta personas trabajadoras**, deberán constituir una Comisión instructora que deberá estar formada por tres personas, más una persona suplente. Las personas que sean seleccionadas como integrantes de la Comisión, lo serán de forma fija, con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento.
- ▶ En empresas con **menos de cincuenta personas trabajadoras** se designará a una Persona instructora y también a una persona que actúe como suplente.

El Protocolo contempla también la posibilidad de, en caso de considerarlo oportuno, las empresas cuenten con:

- Una persona experta externa, independientemente del tamaño de la empresa o de las personas involucradas.
- Una Comisión ad hoc formada por personas expertas y externas a la empresa para aquellas empresas que no tengan una gran estructura de personas empleadas.

El texto del Protocolo detalla, así mismo, las funciones de la Comisión/Persona instructora.

5.2 Activación del procedimiento

La Comisión o Persona instructora será la responsable de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme al Protocolo, pueda interponerse.

Cualquier persona que considere que está siendo, o que ha sido, objeto de cualquier tipo de acoso y/o discriminación perseguida por el Protocolo, deberá poner en conocimiento de la empresa u organización, en el canal habilitado de denuncias expresamente por ésta, una queja, comunicación o denuncia.

Excepcionalmente, también podrá iniciar el procedimiento cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de hechos de esta naturaleza.

Será obligatorio que cualquier persona que tenga conocimiento o sospecha de alguna conducta sancionada en la que se vean afectadas personas menores de edad o personas en una situación especial de vulnerabilidad comunique estos hechos tan pronto los conozca o perciba.

En cualquier caso, deberá acompañarse a la queja o denuncia indicios racionales, serios y veraces para la investigación de los hechos.

Las personas que necesiten poner en conocimiento cualquier situación de acoso y/o discriminación perseguida por el Protocolo, deben tener en cuenta la información mínima que debe contener, detallada en el texto del Protocolo.

Para la activación del procedimiento, el Protocolo cuenta con un modelo de activación y una infografía guía, que se incluyen al final de este texto.

Esta fase y todas las fases deben cumplir, como mínimo, con los plazos marcados por el Protocolo y las condiciones de confidencialidad, coherencia y aplicando las medidas que el Protocolo ofrece en cada caso.

En los casos en que la conducta pueda constituir delito, y se considere que la víctima se encuentra en situación de riesgo, se debe proceder a denunciar los hechos ante las autoridades competentes.

5.3 Fase preliminar

Una vez reunida la Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique), se inicia la fase preliminar del procedimiento, también conocida como “procedimiento informal”. Esta fase es facultativa para las partes y dependerá de la voluntad expresada por la víctima.

Es una etapa opcional, que solo se activa si la víctima así lo desea.

Su objetivo es analizar rápidamente la denuncia, valorar su veracidad y adoptar medidas inmediatas para detener las conductas de acoso.

La Persona o Comisión instructora entrevista por separado a la víctima y a la persona denunciada, pudiendo contar con asesoramiento experto si se requiere.

La persona denunciada tiene derecho a:

- ▶ Guardar silencio.
- ▶ Aportar explicaciones o pruebas.
- ▶ Negar o reconocer los hechos y comprometerse a cesarlos.

El proceso dura máximo siete días laborables, en ese tiempo:

- ▶ Se evalúa la consistencia de la denuncia.
- ▶ Se determina si se cumple el objetivo del procedimiento y se propondrán actuaciones necesarias.
- ▶ Se decide si procede abrir un expediente informativo.

Todo se realiza con carácter urgente y estricta confidencialidad, protegiendo la dignidad e intimidad de las personas implicadas.

Si el caso es especialmente complejo, puede omitirse esta fase e ir directamente al expediente informativo.

Si la víctima no acepta las medidas propuestas, termina la fase preliminar para dar inicio al expediente informativo.

Si la víctima decide no continuar, se detiene el proceso, aunque la empresa debe mantener seguimiento y vigilancia activa para garantizar la protección frente al acoso.

5.4 Expediente informativo

Una vez concluida la fase preliminar, o si ésta no se ha llevado a cabo, procede el inicio de una investigación que consiste en una audiencia, primero con la persona denunciante y posteriormente con la persona denunciada. Las entrevistas se harán de forma independiente y sucesiva, vigilando la confidencialidad.

Dada la delicada naturaleza de los temas a tratar, las partes implicadas podrán contar con la asistencia y acompañamiento de una persona de su confianza, ya sea un perfil representante legal o, en su caso, un perfil de representación de las personas trabajadoras, con las mismas obligaciones de confidencialidad mencionadas anteriormente.

La Persona instructora o la Comisión instructora (según aplique) podrá, si lo considera necesario, solicitar **asesoramiento externo** en materia de acoso, igualdad y no discriminación durante el procedimiento.

La Persona instructora o la Comisión instructora, dispondrá de un plazo de 10 días laborables para emitir su expediente informativo en el que se recogerá, como mínimo:

- ▶ Descripción de los hechos.
- ▶ Metodología empleada y actuaciones realizadas.
- ▶ Conclusiones y propuesta de medidas que considere oportunas.

En el seno de la Comisión instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

5.5 Resolución

Cuando la Comisión instructora o la Persona instructora presenta el expediente informativo a la dirección de la empresa, esta última debe adoptar las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables. La comunicación de la decisión se debe realizar por escrito a la presunta víctima, a la persona denunciada y a la persona o Comisión instructora, que están obligadas a guardar sigilo sobre la información.

La dirección de la empresa deberá:

1. Archivar las actuaciones y levantar acta al respecto.
2. Implementar las medidas que considere adecuadas según las recomendaciones de la Persona instructora o la Comisión instructora del procedimiento. Estas medidas podrán ser tanto sancionadoras como reparadoras, garantizando una respuesta integral y efectiva a la situación.

También existe la posibilidad de que se determine el sobreseimiento del asunto, en tal caso, la empresa valorará la conveniencia de adoptar medidas de separación física.

5.6 Medidas cautelares

El objetivo principal de estas medidas es garantizar la protección física, mental y social de la víctima, así como evitar el agravamiento de la situación. Estas medidas deberán ser aceptadas por la presunta víctima y en ningún caso podrán suponer un perjuicio o menoscabo de sus condiciones de trabajo.

Desde el momento en el que queda acreditada la existencia de indicios de alguna de las conductas perseguidas por el Protocolo, y antes del cierre del procedimiento, si las circunstancias del caso lo requieren y la Persona instructora o las personas integrantes de la Comisión lo consideran oportuno, se podrán implementar una serie de medidas cautelares. El objetivo principal de estas medidas es garantizar la protección física, mental y social de la víctima, así como evitar el agravamiento de la situación.

Las medidas que se decidan implementar deberán ser acordes y proporcionales a las circunstancias del caso, adoptando aquellas que se adapten mejor al caso concreto y que se consideren más necesarias, con su correspondiente justificación.

5.7 Medidas disciplinarias

La decisión que finalmente tome la empresa en función del resultado del informe de la Persona instructora o la Comisión instructora, podrá acarrear consigo las medidas sancionadoras/disciplinarias oportunas. Estas medidas tienen como objetivo garantizar y restituir un entorno de trabajo seguro y respetuoso, y pueden variar en función de la gravedad de la conducta y de las circunstancias específicas del caso.

Algunos ejemplos de sanciones que se podrán aplicar a la presunta persona causante de la situación perseguida son los siguientes:

- ▶ Suspensión de empleo y sueldo.
- ▶ El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- ▶ La limitación temporal para ascender.
- ▶ El despido disciplinario.

En los casos que la aplicación del Protocolo se haga por o a personas que no sean de la plantilla de la empresa u organización, pero pertenezcan a alguna

empresa contratada o cliente de la misma, o bien se trate de personal autónomo, o de personas integrantes asociadas de la organización que realizan tareas asimilables a las profesionales en la misma, deberán atenderse a las particularidades que el Protocolo contempla al final del apartado.

5.8 Medidas reparadoras

El Protocolo define como fundamental la implementación de las medidas reparadoras que sean necesarias para restablecer el bienestar de la víctima o superviviente de violencia machista y reparar el daño causado. Estas medidas no solo se enfocan en la recuperación emocional y psicológica de la persona afectada, sino también en la implementación de cambios que prevengan la repetición de situaciones similares en el futuro. Estas medidas pueden ser:

- ▶ Modificar las condiciones laborales.
- ▶ Justificación de ausencias y puntualidad.
- ▶ Derechos laborales específicos.
- ▶ Reconocimiento de daños como accidente laboral.
- ▶ Asesoramiento y apoyo psicológico.
- ▶ Asesoramiento legal.
- ▶ Reparación simbólica.
- ▶ Justicia restaurativa.

5.9 Seguimiento

Una vez finalizado el procedimiento y acordadas las medidas a adoptar, se debe realizar un seguimiento exhaustivo del caso. En un plazo máximo de 30 días desde la emisión de la resolución, la Persona instructora o la Comisión instructora debe evaluar las medidas implementadas.

El seguimiento también debe contemplar la posibilidad de implementar nuevas medidas de apoyo y reparación para la víctima, en caso de ser necesario, y asegurar que no se produzcan represalias contra ninguna de las personas involucradas en el proceso. La Persona instructora o la Comisión instructora debe trabajar de manera proactiva para identificar y mitigar cualquier riesgo adicional, promoviendo una cultura de respeto y seguridad en el lugar de trabajo.



06

Difusión, seguimiento y evaluación del Protocolo

6.1 Las empresas y/o instituciones garantizarán la adecuada difusión de Protocolo, una vez lo implementen, entre todas las personas trabajadoras, independientemente de su modalidad contractual o ubicación.

6.2 Las empresas y/o instituciones establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación periódica de los protocolos que implementen con el objetivo de garantizar su eficacia, adecuación normativa y mejora continua.



07

Protección de datos de carácter personal

Además de las obligaciones legales de acuerdo con:

- ▶ Reglamento (UE) del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016.
- ▶ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- ▶ A título meramente enunciativo y no limitativo, la empresa deberá respetar los principios del artículo 5 del RGPD, y en relación con el principio de minimización.

De forma meramente enunciativa y no limitativa, deberán respetarse en todo caso los siguientes principios rectores:

- ▶ Durante la investigación de los hechos, solo se puede solicitar a la persona presuntamente acosada información pertinente a los mismos para esclarcerlos.
- ▶ Los datos obtenidos durante el proceso de investigación no pueden usarse con ninguna otra finalidad que no sea el propio del procedimiento, con la única excepción de las obligaciones legales que puedan derivarse, como podría ser la denuncia de los hechos si se tratara de un delito público.
- ▶ Se debe garantizar el derecho a la protección de datos de todas las personas implicadas.

- ▶ Para preservar la identidad de la presunta víctima y de la presunta persona agresora, se les podrá asignar a cada cual un código identificativo, que figurará en la documentación del proceso.
- ▶ Concluido el procedimiento sancionador, los datos deben ser bloqueados conforme a lo establecido en el artículo 32 LOPDGDD.
- ▶ La identidad de la presunta víctima de acoso no debe aparecer en ningún otro documento externo al propio proceso.
- ▶ Como garantía del principio de confidencialidad, el acoso no debería figurar como razón para la adopción de medidas correctoras en el puesto de trabajo.
- ▶ La empresa informará a la persona presuntamente acosada/discriminada y a la denunciada, del tratamiento de datos y sobre sus derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión.

08

Anexos

El Protocolo incluye medidas preventivas específicas para:

- ▶ El sector audiovisual.
- ▶ El sector de las artes escénicas.
- ▶ El sector musical.
- ▶ El sector de las artes plásticas.

Otros recursos para una cultura
sin violencia.

Encuentra otros recursos
para una cultura sin violencias
así como descargables
complementarios al protocolo
en nuestra web:

www.unidadculturasinviolencia.es

¿Qué pasos hay que seguir en caso de que la Comisión/Persona...



Persona agredida

La víctima tendrá plena libertad para denunciar en cualquier momento y ante la jurisdicción que considere adecuada a la situación investigada por el Protocolo.

Puede siempre contar y acceder al **Servicio de primera atención individualizada** de la Unidad.

Cuando se recibe la queja, por parte de la víctima o por parte de la persona trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de hechos de esta naturaleza.

Inicia el procedimiento

En los casos en que la conducta pueda constituir delito y se considere que la víctima se encuentra en situación de riesgo, se debe proceder a denunciar los hechos ante las autoridades competentes.



Activación del procedimiento

Se abre plazo para iniciar la fase preliminar o el expediente informativo.

Hoja de activación. Buzón securizado, confidencial.

3 días

Reunión Comisión/Persona instructora

A) Empresas de más de 50 personas trabajadoras. La formarán 3 personas + 1 persona suplente.

B) Empresas con menos de 50 personas trabajadoras. La formará 1 Persona instructora + 1 persona suplente.

C) Se crea una Comisión ad hoc formada por personas externas.

7 días laborables

Fase preliminar

Desde la recepción de la denuncia **analiza** de forma **inmediata** la situación comunicada, para:

Entrevistar a la persona afectada y, por separado, a la persona agresora.
Evaluar la consistencia de la denuncia.
Valorar si se ha alcanzado el objetivo del procedimiento.
Realizar actuaciones que se consideren necesarias para cesar con el acoso.

La víctima no está conforme con lo propuesto.

La víctima no desea continuar y se redacta un Acta.

Seguimiento de las medidas propuestas por la Comisión.

...instructora de referencia para abusos o acoso reciba una denuncia?



En todo momento se podrá solicitar la intervención de profesionales expertas en caso de ser necesario.

En casos complejos se puede omitir la fase preliminar y proceder directamente al

Expediente Informativo.

10 días laborables + 3 si es necesario

Resolución

La dirección de la empresa deberá adoptar las decisiones que considere oportunas.

Aplicación de Medidas

Medidas cautelares

Para garantizar la protección física, mental y social de la víctima, así como evitar el agravamiento de la situación.

Medidas disciplinarias

Para garantizar y restituir un entorno de trabajo seguro y respetuoso. Pueden variar en función de la gravedad de la conducta.

Medidas reparadoras

Para restablecer el bienestar de la víctima y reparar desde un enfoque integral y personalizado el daño causado.

Seguimiento 30 días naturales

La Persona/Comisión debe evaluar las medidas implementadas y emite un Acta.

El objetivo de este seguimiento es analizar el impacto de las medidas adoptadas, tanto de las sancionadoras como de las reparadoras, asegurando que se cumplan adecuadamente y que los resultados sean los esperados. Para garantizar la protección física, mental y social de la víctima, así como evitar el agravamiento de la situación.

Iceberg de la violencia sexual

VIOLACIÓN

- En grupo
- Por parte de parejas o citas amorosas
- Por parte por parte de personas conocidas o desconocidas

AGRESIÓN SEXUAL

ACOSO SEXUAL LABORAL

VIOLENCIA SEXUAL EN INFANCIA

ACOSO CALLEJERO

TRATA CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL

EXPLOTACIÓN SEXUAL

ESTERILIZACIONES FORZOSAS

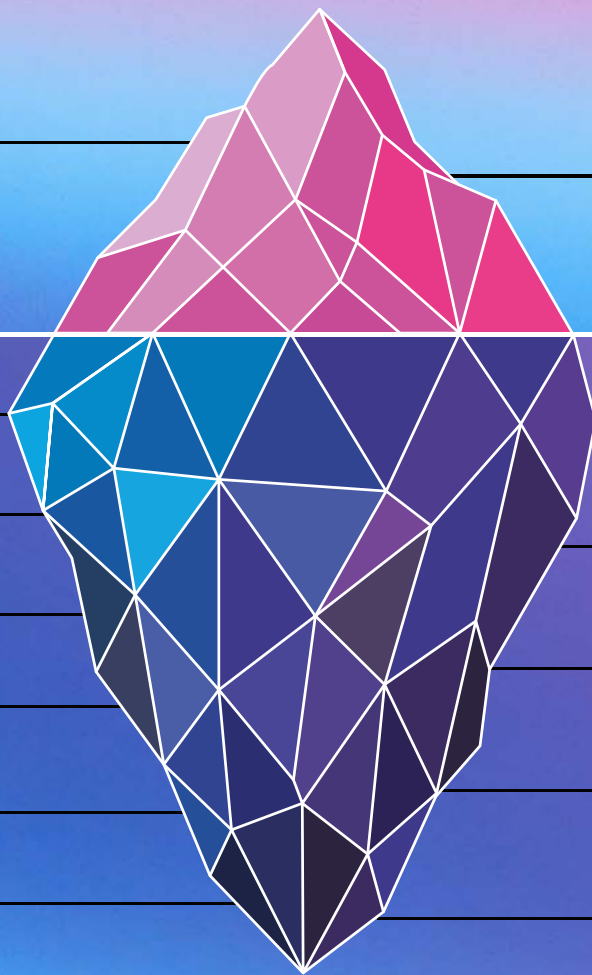
MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA

SEXTORSION

GROOMING

EXHIBICIONISMO

MATRIMONIO FORZOSO



Escala para identificar las violencias machistas y LGBTIfóbicas

Manifestación laboral clave

Zona 4: Emergencia y delito (riesgo Máximo)	Asesinato/tentativa
	Agresión sexual
	Violencia física
	Amenazas directas o encubiertas
Zona 3: Abuso de poder y amenazas (riesgo alto)	Presión para mantener relaciones sexuales
	Intimidación, chantaje y contacto físico/online invasivo
	Exigencias inapropiadas
	Humillaciones públicas
Zona 2: Hostigamiento ambiental (riesgo leve)	Proposiciones sexuales no deseadas
	Trato degradante o abusivo
	Comentarios sexualizados/invasivos
Zona 1: Sensibilización y alerta temprana (normalizado)	Ridiculizar lo femenino o disidente
	Menosprecio o aislamiento de una persona del equipo por su género u orientación sexual
	Comentarios o bromas sexistas o LGBTIfóbicas

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y REPARACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL SECTOR CULTURAL

Modelo de queja o denuncia para la activación del Protocolo

A la atención de la Persona de referencia o Comisión instructora del procedimiento de queja contra la violencia machista y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en la empresa.

A) Persona informante de la situación

¿La persona que envía este escrito es la misma que ha sufrido la situación de acoso?

- ☐ Sí
☐ No

Si has marcado NO, eres una persona que ha sido testigo y deseas denunciar una situación de acoso laboral o de agresión que has presenciado o de la que tienes conocimiento en tu contexto laboral.

Puedes dejar aquí más información:

- Nombre completo de la persona testigo:

- Puesto de trabajo de la persona testigo:

Si eres una persona que ha sido testigo, puedes marcar la siguiente casilla para que tu identidad se mantenga anónima en el proceso. En ese caso, no es necesario que completes los campos anteriores con tus datos de identificación.

- ☐ Deseo que mi denuncia sea anónima

B) Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Si eres una persona que ha sido víctima o superviviente de una situación de violencia machista o acoso en tu entorno profesional, puedes completar la siguiente información:

- ▶ Nombre completo de la persona que ha sufrido el acoso:

- ▶ Puesto de trabajo de la persona que ha sufrido el acoso:

- ▶ Departamento:

También puedes marcar la siguiente casilla si deseas permanecer en el anonimato:

- ☐ Deseo que mi denuncia sea anónima

C) Datos de la persona que ha ejercido la agresión

- ▶ Nombre completo:

- ▶ Descripción del puesto de trabajo:

- ▶ Departamento:

- ▶ Centro de trabajo:

- ▶ Nombre de la empresa (si no fuera la misma):

D) Descripción de los hechos acontecidos

Se recomienda adjuntar por separado un escrito organizado, en un documento de la extensión que sea necesaria, explicando la situación reportada y las fechas concretas de los hechos.

¿Adjuntas un escrito describiendo lo sucedido?

- ☐ Sí
☐ No

E) Testimonios y/o pruebas

En caso de que haya más personas que hayan sido testigo, puedes indicar aquí, si lo deseas, sus nombres y apellidos:

Adjunta toda prueba que estimes oportuna y describe qué prueba se aporta:

F) Por la presente, se solicita que se dé por presentada la siguiente documentación, la cual servirá para la comunicación de situación de acoso y solicitud de activación del procedimiento interno correspondiente.

Asimismo, se indica que el tipo de acoso al que se refiere la presente solicitud es el siguiente (marca con una cruz las opciones que correspondan):

- ☐ De carácter sexual
☐ Por razón de orientación sexual
☐ Por razón de identidad de género o expresión de género
☐ Por abuso de poder
☐ Otras (indicar):

Y será activado contra (identificar a la persona agresora):

Con el fin de que se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

** [Incluir aquí la cláusula de protección de datos de la empresa]*

Fecha/Localidad

Firma de la persona interesada

Para ampliar la información o ante cualquier duda sobre el proceso de activación del Protocolo, te recomendamos que te dirijas al **Protocolo marco**, consultes con la Unidad en el correo info@unidadculturasinviolencia.es y/o revises los materiales disponibles en la web de la Unidad: unidadculturasinviolencia.es

Puedes presentar tu denuncia para activar el Protocolo de forma anónima, sin obligación de identificarte. Si decides no identificarte, te recomendamos que envíes la información desde un correo electrónico que no incluya referencias personales a tu nombre ni datos que permitan asociarte con él.

Si decides identificarte, tus datos estarán protegidos y solo se utilizarán conforme a lo indicado en nuestra política de privacidad.*

La persona superviviente, además, siempre podrá denunciar en cualquier momento, o de forma simultánea, ante los órganos legales y/o institucionales competentes la situación acontecida.

La Unidad de atención contra las violencias machistas del sector audiovisual y cultural recibirá sugerencias, comentarios, quejas o agradecimientos generales en el correo sugerenciasyquejas@unidadculturasinviolencia.es.

Si necesitas resolver dudas sobre la implementación o activación del Protocolo en tu empresa o entidad cultural, adherirte al Protocolo o enviarnos ejemplos de buenas prácticas de medidas preventivas que otros sectores hayan identificado y que puedan incorporarse a los anexos del Protocolo, puedes escribirnos a info@unidadculturasinviolencia.es.

