

PROTOCOLO para la PREVENCIÓN
y ACTUACIÓN frente al ACOSO:
DIBULITOON STUDIO

1.	COMPROMISO DE LA EMPRESA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO	4
2.	AMBITO DE APLICACIÓN	5
3.	OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....	5
4.	EXCLUSIONES.....	6
5.	CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	7
5.1.	LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO	7
5.1.1.	Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de Acoso.	7
5.1.2.	ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO: Definición y conductas constitutivas de Actos de violencia en el trabajo	8
5.1.3.	Concepto y conductas constitutivas de Acoso Moral, Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo, Acoso por Razón de género, LGTBI y/o cualquier otro tipo de discriminación	9
6.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	17
6.1.	Determinación de la Comisión Instructora para los casos de acoso:	17
6.2.	El inicio del procedimiento:.....	18
6.3.	La Fase Preliminar o Procedimiento Informal:.....	19
6.4.	El Expediente Informativo:	20
6.5.	La resolución del Expediente de Acoso:.....	22
6.6.	Seguimiento	24
6.7.	Política de divulgación.....	24
7.	VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO.....	25
8.	SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN.....	26
9.	INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS.....	27
10.	ANEXO: ADHESIÓN AL PROTOCOLO MARCO DE LA UNIDAD CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS Y EL DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS.....	28
11.	PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	30

12. MODELO DE DENUNCIA	31
13. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	32
14. CODIGO DE CONDUCTA	33

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO

Con la actualización del presente protocolo, DIBULITOON manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de Acoso.

Al adoptar este protocolo, DIBULITOON quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al Acoso, Moral, Sexual, por Razón de Sexo, por Razón de Género, LGTBI u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, DIBULITOON asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en DIBULITOON. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, DIBULITOON no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto 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 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, DIBULITOON al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita 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 e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Donostia, a **27/04/2026**



Firma: RICARDO RAMÓN GONZÁLEZ

En representación de DIBULITOON: GERENTE

2. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será de aplicación a toda la plantilla de la empresa, independientemente de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición. También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de ACOSO (incluidos el acoso moral, sexual y por razón de sexo y LGTBI o cualquier otro tipo de discriminación) que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo DIBULITOON STUDIO su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y de la empresa.

En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), tanto desde las políticas preventivas, para evitar que se den estos casos de violencia, como desde las políticas reactivas, para dar respuesta inmediata a los casos que se puedan dar.

El presente Protocolo se aplicará en todas las empresas, dado que de conformidad con la lectura conjunta de los artículos 48 LOI y art. 12.1 segundo párrafo de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, toda empresa ha de arbitrar, entre otras medidas, procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan

formular quienes hayan sido víctimas de esta tipología de violencia en el trabajo, incluidas las sufridas en el ámbito digital; obligación ésta que se desarrolla en el art. 2.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Cuando la empresa de que se trate esté obligada a contar con un plan de igualdad, este protocolo será negociado o será objeto de consulta con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con lo dispuesto en el art. 45 LOI.

Los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- a) Fomentar la cultura preventiva del Acoso (incluidos el acoso moral, sexual, por razón de sexo y LGTBI o cualquier otro tipo de discriminación) en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- b) Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de Acoso que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades del Acoso.
- d) Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de Acoso.
- f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de Acoso.
- g) Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

4. EXCLUSIONES

Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar 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 esas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso en el lugar de trabajo.

5. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa DIBULITOON implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al Acoso, que ha sido negociado y acordado por la comisión instructora del protocolo que NO incluye la representación de las personas trabajadoras, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de Acoso, incluyendo el acoso moral, sexual y por razón de sexo y LGTBI o cualquier otro tipo de discriminación.

Para ello, este protocolo aún tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición del Acoso Moral, Sexual y Acoso por Razón de Sexo y LGTBI o cualquier otro tipo de discriminación e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. **Identificación de medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

5.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

5.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de Acoso.

La empresa DIBULITOON formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente Protocolo de Acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de Acoso Moral/psicológico, Acoso Sexual, por Razón de Sexo, por Razón de Género, y LGTBI y/o cualquier otro tipo de discriminación, que pueda manifestarse en DIBULITOON.

DIBULITOON, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de Acoso en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad.

En el ámbito de DIBULITOON no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de Acoso en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos y todas cuantos/as conformamos DIBULITOON, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de Acoso, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente Expediente Informativo, de confirmarse la concurrencia de Acoso en el lugar de trabajo, DIBULITOON sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

5.1.2. ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO: Definición y conductas constitutivas de Actos de violencia en el trabajo

Los actos de violencia están prohibidos, tanto de violencia física como de violencia psicológica o verbal y no verbal.

- **Violencia física:** se debe entender como conductas de violencia física aquellas que suponen una agresión de esa naturaleza que se practican en el ámbito laboral.
- **Violencia psicológica:** aquellas conductas que comportan una agresión psicológica entre personas trabajadoras, que generan hostilidad, etc., pudiendo menoscabar la dignidad y la integridad moral de la persona.

Normalmente se manifiesta de forma verbal o por escrito, pero puede ocurrir igualmente a través de meros gestos de menosprecio, o de actuaciones de rechazo social en las relaciones entre compañeros/as (ignorar preguntas a un/a compañero/a, especialmente en público, restringir la comunicación de forma manifiesta, etc.).

Los comportamientos de violencia psicológica, si se suceden de forma recurrente o sistemática, pueden configurarse como conductas de acoso (sea acoso moral, o sea acoso basado en una causa de discriminación).

- **Violencia psicológica con base discriminatoria:** si estos actos de violencia psicológica son realizados en función de alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Ley, como es por razón de sexo, y LGTBI, género, origen racial o étnico, religión, convicciones, etc., se convertirían, además, en actos discriminatorios, en una circunstancia agravante que igualmente se considera objeto de tratamiento en el presente Protocolo.

5.1.3. Concepto y conductas constitutivas de Acoso Moral, Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo, Acoso por Razón de género, LGTBI y/o cualquier otro tipo de discriminación

- ACOSO MORAL: Definición y conductas constitutivas de Acoso Moral

- **Definición de Acoso Moral**

Constituye **acoso moral** en la empresa la reiteración de conductas, prácticas o comportamientos, realizados individualmente o en grupo, que atentan contra la dignidad de uno o varios profesionales, creando un entorno estresante, intimidatorio, humillante u ofensivo, y cuya finalidad es que estos acaben abandonando su puesto de trabajo, el menoscabo o la lesión de la personalidad, la dignidad o la estabilidad psicológica de la víctima o víctimas.

Los elementos objetivos que configuran las conductas de acoso moral son:

- Sistematicidad
- Reiteración
- Frecuencia

Los elementos subjetivos inherentes a las conductas de acoso moral son:

- Intencionalidad
- Persecución de un fin

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- Acoso moral descendente: la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso moral horizontal: se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Acoso moral ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

- **Conductas constitutivas de Acoso Moral**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, a continuación, recogemos conductas concretas que, podrían llegar a constituir Acoso en el trabajo, de producirse de manera reiterada.

Ataques a la víctima con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.

9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques a las relaciones sociales de la víctima: actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
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.).

Amenazas de violencia física o a pertenencias.

1. Ofertas sexuales, violencia sexual.
2. Amenazas de violencia física.
3. Uso de violencia menor.
4. Maltrato físico.
5. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.

Agresiones verbales y no verbales.

1. Amenazas verbales o por escrito. (Incluido ciberacoso)
2. Gritos y/o insultos.
3. Llamadas telefónicas atemorizantes.
4. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.

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

El acoso en el trabajo NO es:

- Una situación aislada.
- Presión por parte de la persona responsable.
- Si se da en momentos puntuales
- Cuando el objetivo es mejorar el trabajo y el rendimiento.
- Un autoritarismo excesivo por parte de un cargo superior.
- Un/a responsable duro/a y exigente.
- Los conflictos del trabajo.
- Las malas condiciones de trabajo.
- El trabajo individual o aislado por la propia actividad.
- El cotilleo “sano”, no negativo necesariamente.
- La mala organización de trabajo o falta de comunicación.
- Cuando no se mejora profesionalmente por falta de méritos.
- Los roces, tensiones, conflictos.
- La ineficacia para realizar un trabajo.

- ACOSO SEXUAL: Definición y conductas constitutivas de Acoso Sexual

- **Definición y conductas constitutivas de Acoso Sexual**

- **Definición de Acoso Sexual**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye **Acoso Sexual** cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo y LGTBI son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres –LOI–), y además son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen.

Todo Acoso Sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de Acoso Sexual se considerará también acto de discriminación por Razón de Sexo y LGTBI.

- **Conductas constitutivas de Acoso Sexual**

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de Acoso Sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

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

Conductas NO Verbales

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

Comportamientos Físicos:

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

Sujeto pasivo y sujeto activo:

a) Sujeto activo: se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo.

b) Sujeto pasivo: este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente de la categoría profesional y de la naturaleza de la relación laboral.

Existen 2 tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no, un elemento de chantaje en el mismo:

➤ **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 de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

➤ **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 indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo y LGTBI, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la “Ley del Estatuto de los Trabajadores” (las trabajadoras).

- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO y LGTBI: Definición y conductas constitutivas de Acoso por Razón de Sexo y LGTBI
- Definición y conductas constitutivas de Acoso por Razón de Sexo y LGTBI

➤ **Definición de Acoso por Razón de Sexo y LGTBI**

Constituye Acoso por Razón de Sexo y LGTBI cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo Acoso por Razón de Sexo y LGTBI se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de Acoso por Razón de Sexo y LGTBI, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre Acoso por Razón de Sexo y LGTBI no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres u hombres, o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el Acoso por Razón de Sexo y LGTBI también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de Acoso por Razón de Sexo y LGTBI se considerará también acto de discriminación por Razón de Sexo y LGTBI.

➤ **Conductas constitutivas de Acoso por Razón de Sexo y LGTBI:**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir Acoso por Razón de Sexo y LGTBI en el trabajo, de producirse de manera reiterada.

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de la persona por ser mujer u hombre.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por ser mujer u hombre.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo por su condición de mujer u hombre.

ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO: Acoso discriminatorio basado en la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales

La Ley 4/2023 define el acoso discriminatorio como cualquier conducta realizada en función de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales, con el propósito o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (COLECTIVO LGTBI).

En este sentido, el Art. 3 de la Ley 4/2023 define los siguientes motivos de discriminación:

- Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona;
- Identidad sexual: vivencia interna e individual del género tal y como cada persona se siente y define a sí misma, que puede corresponderse o no con el sexo asignado al nacer;
- Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

A modo de ejemplo, pero no de forma limitativa, se citan a conductas concretas que, cumpliendo los requisitos establecidos en el punto anterior, podrían constituir acoso frente al colectivo LGTBI si se producen de forma reiterada, incluyendo expresamente -pero sin limitarse a ellas- a las mujeres trans:

- Uso de lenguaje denigrante y ofensivo para dirigirse a personas trabajadoras LGTBI.
- Burlas o comentarios que ridiculicen a las personas trabajadoras LGTBI.
- Ridiculizar y menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras LGTBI.
- Evaluación injusta o sesgada del trabajo de las personas en función de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Asignación de tareas o puestos de trabajo por debajo de la capacidad o competencias profesionales de la persona en función de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- En términos generales, el trato desfavorable basado en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales.

- ACOSO POR CUALQUIER OTRO TIPO DE DISCRIMINACIÓN:

- Definición y conductas constitutivas de cualquier otro tipo de discriminación

➤ **Conductas constitutivas de Acoso por Razón de Raza**

Cualquier **comportamiento, verbal, no verbal o físico, realizado en función de la raza**, que tenga el propósito o produzca el efecto de **atentar contra la dignidad** de una persona, en particular cuando se **crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo**.

➤ **Conductas constitutivas de Acoso por Razón de Religión**

Cualquier **comportamiento, verbal, no verbal o físico**, realizado en función de **la religión que procese la persona**, que tenga el propósito o produzca el efecto de **atentar contra la dignidad** de una persona, en particular cuando se **crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo**.

➤ **Otras razones de Acoso**

Cualquier **comportamiento, verbal, no verbal o físico**, realizado en función de **la edad, discapacidad física/psíquica, enfermedad, ideas políticas o sindicales... de la persona**, que tenga el propósito o produzca el efecto de **atentar contra la dignidad** de una persona, en particular cuando se **crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo**.

- EDAD
- DISCAPACIDAD FISICA/PSIQUICA
- ENFERMEDAD
- IDEAS POLITICAS / SINDICALES
- ETC.

- CIBERACOSO

Cualquiera de las anteriores formas de acoso (moral, sexual, por razón de sexo/ LGTBI/género y/o cualquier otro tipo de discriminación) es susceptible de realizarse a través de las tecnologías de la información y de la comunicación.

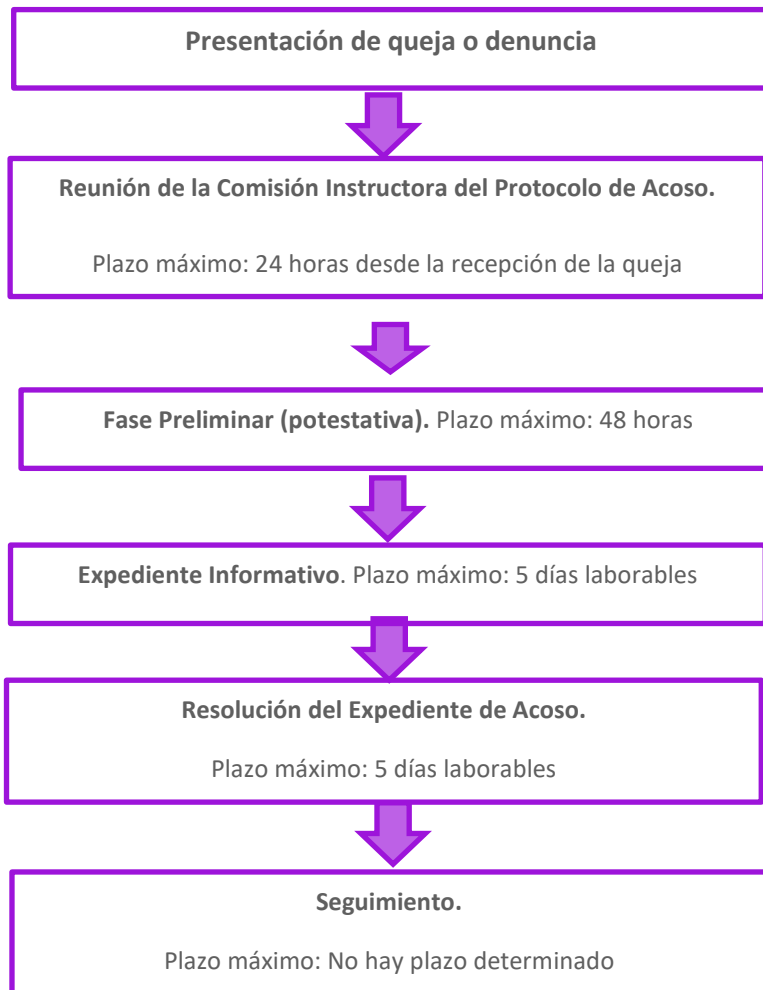
En consecuencia, se entenderá que existe una situación de ciberacoso cuando éste se lleve a cabo a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral.

Ejemplos de ciberacoso:

- El envío de fotos o vídeos privados.
- Envío de mensajes ofensivos.
- Difundir rumores falsos por medios digitales.
- Suplantar la personalidad de una persona trabajadora con el objetivo de atribuir comentarios ofensivos hacia terceras personas.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



6.1. Determinación de la Comisión Instructora para los casos de acoso:

Se constituye una Comisión Instructora y de Seguimiento para casos de Acoso que está formada por **2 personas**:

- RICARDO RAMÓN GONZÁLEZ
- JONE LANDALUZE IRIBARREN

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de **cuatro años**. Las personas indicadas que forman esta Comisión Instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso 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 dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de *24 horas* a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado Acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

6.2. El inicio del procedimiento:

En DIBULITOON JONE LANDALUZE IRIBARREN (PRODUCTORA EJECUTIVA) es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

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

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, DIBULITOON garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizarla confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, DIBULITOON habilita la cuenta de correo electrónico jonelandaluze@dibulitoon.com a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la Comisión Instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del

procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará 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 de las demás 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 la víctima de la situación de Acoso Moral, Sexual, por Razón de Sexo/LGTBI/ género y/o cualquier otra Discriminación, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en 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 consta en el apartado siguiente.

6.3. La 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 forma urgente y eficaz para conseguirla interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

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

Este procedimiento informal o Fase Preliminar tendrá una duración máxima de *cinco días laborables* a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Comisión Instructora. En ese plazo, la Comisión Instructora dará por finalizado esta Fase Preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del Expediente Informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta de acoso podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En esta primera fase o procedimiento informal de solución, la Comisión Instructora, se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente y que no llegue a convertirse en una situación de acoso; porque, en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear de convertirse en acoso, es suficiente para que se solucione el problema.

No obstante, lo anterior, la Comisión Instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta Fase Preliminar y pasar directamente a la tramitación del Expediente Informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, 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.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto 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.

6.4. El Expediente Informativo:

Cuando las actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en la fase previa, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Por ello, en el caso de no activarse la Fase Preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al Expediente Informativo. La Comisión Instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

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

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

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

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los/as testigos/as bajo el principio de neutralidad en la intervención se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.

- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso (anexo II)
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “No me informan”.
- g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h) Resumir en orden cronológico el relato.
- i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j) Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, los/as testigos/as que esta última proponga.

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

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de Acoso Sexual o de Acoso por Razón de Sexo y LGTBI. 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, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de Acoso Sexual o por Razón de Sexo y LGTBI. Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora de acoso instará igualmente a la dirección de DIBULITOON a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y 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 el debido

respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere 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 sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

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

En el informe de conclusiones, como mínimo, se incluirá, la siguiente información:

- a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- b) Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias de la misma.
- c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etc.
- d) Resumen cronológico de los hechos.
- e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.
- f) Propuestas de medidas correctoras, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso, se podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:
 - Apoyo psicológico y social al acosado/a.
 - Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
 - Reiteración de los estándares éticos y morales
- g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario.

6.5. La resolución del Expediente de Acoso:

La dirección de DIBULITOON una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de *5 días laborables*, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y a la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales. En estas comunicaciones, al objeto 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.

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

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

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

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de DIBULITOON mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de DIBULITOON adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al Acoso Sexual y/o Acoso por Razón de Sexo y LGTBI, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

6.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, sin plazo predeterminado aunque se recomienda un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la 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, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

6.7. Política de divulgación

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo a todas las personas que prestan servicios en la empresa DIBULITOON STUDIO sean personal propio o procedentes de otras empresas, así como a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la empresa o como parte del mismo, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y a todas las personas supra mencionadas y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la empresa.

Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tableros de anuncios.

En el documento de divulgación, se hará constar el nombre, teléfono y la dirección y la dirección física y de correo electrónico de contacto de la Comisión Instructora, que deberá mantenerse actualizada.

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a las personas trabajadoras autónomas.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

7. VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el Plan de Igualdad de DIBULITOON, el **27/10/2022** o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico manteniéndose vigente durante **4 AÑOS**.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el Plan de Igualdad en el que se integra. Este protocolo ha sido actualizado el 22-05-2024 incluyendo la nueva normativa.

Este protocolo ha sido actualizado nuevamente en la fecha 27/04/2026 incorporando la normativa vigente a esta fecha. Por lo que su vigencia se renueva otros 4 AÑOS, coincidiendo con el segundo Plan de Igualdad.

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

El protocolo se revisará en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al Acoso Moral, Sexual, por Razón de Sexo y LGTBI, por Razón de Género y/o cualquier otro tipo de discriminación.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por Razón de Sexo y LGTBI o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

8. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personas trabajadoras, directivas, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales, etc.).

La formación incluirá algunos de los siguientes aspectos:

- > La identificación de las conductas constitutivas de acoso.
- > Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- > Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- > Los efectos negativos para la propia organización.
 - > La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- > La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso.
- > Régimen disciplinario en los supuestos de acoso
- > Responsabilidades en las que puede incurrir la empresa y, en particular, las derivadas de la relación laboral como desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- > Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

Quienes formen parte de la Comisión Instructora o puedan llegar a hacerlo, así como la representación de trabajadores y trabajadoras, los componentes de la Comisión de Igualdad y las personas encargadas de la prevención de riesgos laborales en la empresa (personal designado, componentes del Servicio de prevención propio o mancomunado) quedan obligadas a seguir los cursos formativos que se organicen en relación con esta materia. Asimismo, la empresa promoverá acciones formativas para las personas trabajadoras o que presten servicios o colaboran en la organización con el fin de lograr una mayor sensibilización de dichos colectivos.

Periódicamente, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de trabajadores y trabajadoras, mediante la programación de un curso formativo.

9. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles para asesorarse y orientarse. Estos recursos son los siguientes y se pueden consultar en los enlaces web:

> Emakunde- Servicio de defensa de los derechos de igualdad de la ciudadanía: se puede solicitar asesoramiento, formular una queja o poner en conocimiento una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito privado.

<https://www.emakunde.euskadi.eus/defensa/webema01-contentservi/es/>

> Servicio de Atención Telefónica a las Mujeres Víctimas de la Violencia contra las Mujeres:

900 40 111. Se trata de un servicio telefónico que garantiza una atención las 24 horas los 365 días del año constituido por un equipo de profesionales especializadas en prestar ayuda a mujeres víctimas de cualquier manifestación de la violencia contra las mujeres.

<https://www.emakunde.euskadi.eus/violencia/webema01-contentemas/es/>

> Osalan- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales: organismo autónomo del Gobierno vasco encargado de gestionar las políticas que en materia de prevención de riesgos laborales establezcan los poderes públicos de la Comunidad Autónoma, donde se puede solicitar asesoramiento y asistencia técnica respecto a la exposición al riesgo de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y los posibles daños a la salud derivados de dicha exposición.

<https://www.osalan.euskadi.eus/osalan/>

> La Inspección de Trabajo del País Vasco: es un servicio público, al que le compete la vigilancia del cumplimiento de la normativa del orden social y la exigencia de responsabilidad en caso de incumplimiento de las misma.

https://www.euskadi.eus/web01-a2langiz/es/contenidos/informacion/6011/es_2272/index.shtml

> AEPD- Canal prioritario para comunicar la difusión ilícita de contenido sensible: es un sistema que tiene como objetivo dar una respuesta rápida en situaciones excepcionalmente delicadas, como aquellas que incluyen la difusión de contenido sexual o violento.

¿En qué podemos ayudarte? | AEPD

<https://www.aepd.es/la-agencia/en-que-podemos-ayudarte>

> SAV-Servicio de Asistencia a la Víctima está compuesto por equipos multidisciplinares de juristas, trabajadores/as sociales y psicólogos/as, que la Dirección de Justicia del Gobierno Vasco pone a disposición de las víctimas de los delitos.

Teléfonos Vitoria-Gasteiz: 945 004 895 / 900 180 414 (gratuito)

Teléfonos Donostia-San Sebastián: 943 000 768 / 900 100 928 (gratuito)

Teléfonos Bilbao: 944 016 487 / 900 400 028 (gratuito)

Teléfonos Barakaldo: 944 001 031 / 900 400 028 (gratuito)

<https://www.justizia.eus/atencion-victima>

10. ANEXO: ADHESIÓN AL PROTOCOLO MARCO DE LA UNIDAD CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS Y EL DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS

Objetivo: Este anexo tiene como objetivo detallar el compromiso de DIBULITOON STUDIO con la implementación efectiva del **Protocolo Marco de la Unidad contra las Violencias Machistas**, adhEriendo a los principios establecidos en el **Decálogo de Buenas Prácticas**.

Se busca no solo la integración de estos principios en nuestras políticas internas, sino también la creación de un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso, en el que se prevengan y erradiquen las situaciones de acoso y violencia machista, así como el acoso por razón de sexo y LGTBI.

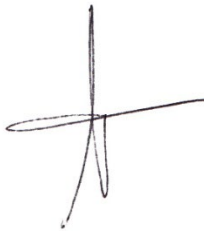
Principios del Decálogo:

1. **Compromiso contra las violencias machistas:** Nos comprometemos a garantizar un entorno de trabajo libre de violencia de género, tanto para las personas trabajadoras como para el público con el que interactuamos.
2. **Prevención activa y sensibilización:** Promovemos la implementación de programas continuos de sensibilización y formación en materia de prevención de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia machista, de acuerdo con los materiales proporcionados por la Unidad.
3. **Protocolos claros de actuación:** Desarrollamos y mantenemos un protocolo accesible, claro y actualizado sobre las actuaciones a seguir en caso de ser detectadas situaciones de acoso o violencia machista, garantizando la confidencialidad y el acompañamiento a las víctimas.
4. **Inclusión de la diversidad:** Aseguramos que nuestro protocolo y las acciones derivadas del mismo contemplen una perspectiva de diversidad y no discriminación, extendiendo su protección a todas las identidades sexuales y de género.
5. **Acceso a recursos especializados:** Facilitamos el acceso a recursos de apoyo, como el Servicio de Atención Individualizada (SAI) para las personas afectadas, así como la posibilidad de asesoramiento jurídico y psicológico gratuito.

6. **Seguimiento y evaluación continuos:** Implementamos un sistema de evaluación continua que permita medir la eficacia de nuestras políticas de prevención y actuación, adaptándonos a las necesidades de la organización y a las indicaciones del Protocolo Marco.

Adhesión al Protocolo:

Con esta firma, DIBULITOON STUDIOS se adhiere formalmente al **Protocolo Marco de la Unidad contra las Violencias Machistas** [Protocolo marco de la Unidad](#) y se compromete a seguir sus principios fundamentales, adaptando el protocolo interno a las necesidades específicas de nuestra organización y a la normativa vigente. Asimismo, garantizamos la visibilización de nuestras acciones y el compromiso en la lucha contra las violencias machistas en todos los ámbitos de nuestra actividad.

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line that curves to the right at the top, a horizontal line crossing it, and a vertical line that curves to the left at the bottom.

Firma:

En DONOSTIA, el 27/04/2026

- RICARDO RAMÓN GONZÁLEZ (GERENTE)

11. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El protocolo se rige por los siguientes principios, que deben ser observados en todo momento:

- a) Prevención y sensibilización del Acoso Moral, Acoso Sexual, por Razón de Sexo y LGTBI, por Razón de género y/o cualquier otra discriminación. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
 - d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de Acoso.
 - e) Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
 - f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
 - g) Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
 - h) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
 - i) Restitución a las víctimas. Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
 - j) Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.
- k) Protección de la salud: adopción de medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas afectadas.
- l) 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.

Se aprueba el presente PROTOCOLO para la PREVENCIÓN y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO.

La **comisión INSTRUCTORA**:

En DONOSTIA, el 27/04/2026

- RICARDO RAMÓN GONZÁLEZ

- JONE LANDALUZE IRIBARREN

12. MODELO DE DENUNCIA

1. Persona que informa de los hechos:

- Persona que ha sufrido el acoso
- Otras (Especificar):

2. Tipo de Acoso:

- Moral
- Sexual
- Por Razón de Sexo y LGTBI
- Por Razón de Género
- Otras Discriminaciones (Especificar):

3. Datos de la persona que ha sufrido el acoso:

Nombre:	
Apellidos:	
DNI:	
Puesto:	
Tipo de contrato/Vinculación laboral:	
Teléfono:	
Email:	
Domicilio a efectos de notificaciones:	

4. Datos de la persona agresora:

Nombre	
Apellidos	
Grupo/Categoría profesional o Puesto	
Centro de trabajo	
Nombre de la empresa	

5. Descripción de los hechos:

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible.

6. Testigos y/o pruebas:

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

7. Solicitud:

Se tenga por presentada la queja o denuncia de ACOSO (TIPO) a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al Acoso en la empresa DIBULITOON.

13. CONSENTIMIENTO INFORMADO**CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN LA ENTIDAD**

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF:

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el **“PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO y LGTBI, POR RAZÓN DE GÉNERO U OTRA DISCRIMINACIÓN”** de la empresa DIBULITOON y, en consecuencia, las garantías previstas en el

mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día _____ para la investigación de los hechos.

Localidad y fecha:

Firma:

14. CODIGO DE CONDUCTA

DIBULITOON STUDIO guiada por su compromiso con la dignidad y derechos fundamentales de las personas trabajadoras, quiere establecer unas reglas vinculantes de comportamiento para todas las personas que conforman nuestra entidad.

La finalidad de este código de conductas es facilitar a quienes gestionan los equipos y al resto de la plantilla una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

A efectos prácticos, se observarán las siguientes conductas:

1. RESPETO: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se trasladará a todo el personal, tanto el que se incorpore a la plantilla como a quien forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

2. COMUNICACIÓN: No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores y las trabajadoras. Se velará por la integración de todo el

personal durante su vida laboral en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguna persona con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a alguien de la plantilla, a ignorar su presencia, al aislamiento, etc.

3. REPUTACIÓN: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de quienes formen parte de DIBULITOON STUDIO. Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

4. DISCRECIÓN: Las comunicaciones tendentes a rectificar las conductas o llamadas de atención por el mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.

Las comunicaciones que deban realizarse a alguna persona se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida.

5. NO ARBITRARIEDAD. Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva. Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que la persona que trabaja resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como la privación de trabajo o el vacío de funciones. Se procurará que las tareas encargadas a cualquiera que trabaje se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

6. EQUIDAD. La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será equitativa. La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias de cada persona que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

7. PROHIBICIÓN DE COMPORTAMIENTOS SEXUALES. Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

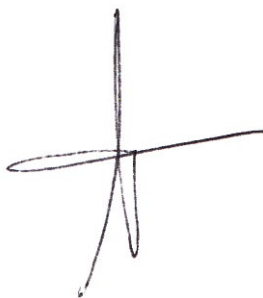
8. REGALOS NO DESEADOS. No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad a quien se destinan.

9. EVITAR HOSTIGAMIENTO. Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de sexo/género/LGTBI, directa o indirecta. En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo -o solicitud- de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares.

También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo/género/LGTBI o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

10. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN. Se velará para que todo el personal, en igual situación de mérito, nivel y capacidad, tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral.

En Donostia, a 27/04/2026

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line that curves to the right at the top, crosses itself, and then curves back down to the left.

Firma:

En representación de DIBULITOON STUDIO: GERENCIA