



Protocolo de Prevención y Acción frente al Acoso y la Violencia en el Ámbito Laboral

Derechos de Autor de Medios Audiovisuales,
Entidad de Gestión de Derechos de Propiedad Intelectual
(DAMA)

2024

1. COMPROMISO Y OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El respeto a la dignidad, la integridad moral y la no discriminación es un principio fundamental en las relaciones laborales. Por este motivo, su defensa constituye un objetivo prioritario para Derechos de Autor de Medios Audiovisuales, Entidad de Gestión de Derechos de Propiedad Intelectual ("**DAMA**" o la "**Entidad**"), que se compromete a dedicar todos los esfuerzos y recursos necesarios para garantizar su cumplimiento.

DAMA manifiesta de manera clara e inequívoca que las conductas susceptibles de constituir Acoso moral, Acoso sexual, Acoso discriminatorio o Violencia sexual en el ámbito laboral en los términos definidos en el presente Protocolo ("**Acoso y Violencia en el ámbito laboral**"), no serán toleradas. Asimismo, se compromete a emplear todos los medios y esfuerzos necesarios para que quienes pudieran ser objeto de dichas conductas cuenten con una protección adecuada, garantizando la máxima confidencialidad y respeto a su dignidad.

En consecuencia, DAMA adquiere el compromiso de:

- i. Garantizar un entorno laboral exento de cualquier tipo de Acoso y Violencia en el ámbito laboral.
- ii. Garantizar un ambiente de trabajo en el que todos los individuos sean tratados con respeto y dignidad. Todas las personas tienen el derecho a trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades de empleo y prohíba las prácticas discriminatorias.
- iii. Garantizar la posibilidad de utilizar el procedimiento previsto en este Protocolo sin temor a ser objeto de represalias de ningún tipo.
- iv. Por lo tanto, DAMA espera que todas las relaciones personales y profesionales que se desarrollen en el marco de la prestación de servicios para la Entidad, en virtud del ámbito de aplicación del presente Protocolo, respeten los valores de la empresa y estén libres de sesgos, prejuicios y acoso.

Del mismo modo, la Entidad asume la salvaguardia preceptiva del derecho a la intimidad y a la confidencialidad de las personas implicadas en alguno de los procesos relacionados con el presente Protocolo.

De conformidad con lo anterior, el presente Protocolo describe el ámbito de actuación de la Entidad en los supuestos de Acoso y Violencia en el ámbito laboral, las medidas implementadas por DAMA para prevenir las situaciones de Acoso y Violencia en el ámbito laboral y para reaccionar frente a las mismas conforme a lo establecido en la Política del Sistema Interno de Información y el Procedimiento de Gestión de

Comunicaciones e Investigaciones Internas y, en todo caso, para ofrecer a las personas que puedan sufrirlo la protección adecuada en un contexto de preservación de su derecho a la intimidad, a la dignidad y a la igualdad.

2. NORMATIVA APLICABLE

En la elaboración del presente Protocolo se han tenido en cuenta las siguientes referencias normativas:

- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal ("**Código Penal**").
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social ("**LISOS**").
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación ("**Directiva 2006/54/CE**").
- Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ("**LO 3/2007**");
- 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 ("**ET**");
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual ("**LO 10/2022**");
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación ("**Ley 15/2022**");
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción ("**Ley 2/2023**");
- 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 ("**Ley 4/2023**");
- Convenio OIT 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ("**Convenio 190 OIT**").
- Convenio colectivo de Oficinas y Despachos ("**Convenio Colectivo**").

3. DEFINICIONES

Comunicación	Irregularidad comunicada por el/la Informante que, estando relacionada con una eventual situación de Acoso o Violencia en el ámbito laboral, resulte incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo.
---------------------	--

Informante	Profesional o Tercero que, de buena fe y con arreglo a este Protocolo, ponga en conocimiento de DAMA una potencial Irregularidad a través de cualquiera de los canales del Sistema Interno de Información. La persona Informante podrá ser o no la persona afectada por los hechos denunciados.
Investigado/a	Persona que, habiendo sido investigada en el marco del presente Protocolo, se identifica en el informe final de la investigación como autor o partícipe en una situación de Acoso y Violencia en el ámbito laboral.
Irregularidad	Indicio o sospecha razonable de incumplimientos del Código de conducta, del Modelo de Prevención de Delitos de DAMA, de cualquier otra normativa interna o de la legislación vigente.
Procedimiento de investigación	Procedimiento de Gestión de Comunicaciones e Investigaciones Internas aplicable en DAMA.
Profesionales	Se entiende a los/las integrantes de los órganos de gobierno, personal directivo, empleados/as, trabajadores/as, o empleados/as temporales o bajo convenio de colaboración, personal voluntario, becarios/as y trabajadores/as en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración. Se considerará también Profesional a efectos de este Procedimiento: (i) las personas con relación laboral o estatutaria ya finalizada, y (ii) las personas cuya relación laboral no haya comenzado (proceso de selección o negociación precontractual).
Protocolo	Protocolo de Prevención y Acción frente al Acoso y la Violencia en el ámbito laboral.
Terceros	Terceros con los que DAMA se relaciona, es decir, entre otros, proveedores, prestadores, contratistas y colaboradores.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

a. Ámbito material

El Protocolo resultará de aplicación a aquellas situaciones que puedan dar lugar a supuestos de Acoso y Violencia en el ámbito laboral. Concretamente, resultará de aplicación a las siguientes situaciones o conductas:

- **Acoso moral (*mobbing*):**

El Acoso moral¹ es aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el ámbito laboral, con la intención de generar un perjuicio moral a la persona hostigada.

Se entiende asimismo por Acoso moral el conjunto de conductas hostiles, reiteradas, sistemáticas y prolongadas en el tiempo, que se ejercen sobre una persona en el ámbito laboral o profesional, con el fin de degradar, humillar, aislar, intimidar, desestabilizar o anular su capacidad, dignidad, salud o integridad psicológica, y que pueden provocar graves consecuencias para su bienestar, su rendimiento, su carrera o su permanencia en el puesto de trabajo.

El Acoso moral puede ser constitutivo de una infracción muy grave en el orden social e incluso de un delito².

- **Acoso sexual:**

Se considera Acoso sexual³ la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El Acoso sexual puede ser constitutivo de una infracción muy grave en el orden social e incluso de un delito⁴.

- **Acoso discriminatorio:**

Se define como Acoso discriminatorio⁵ cualquier conducta realizada con el fin o consecuencia de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuando ésta se realiza por causas protegidas frente a la no discriminación.

A efectos del presente Protocolo, tendrán la consideración de causas protegidas frente a la discriminación todas aquéllas previstas por la legislación vigente en cada momento. Concretamente, tendrá la consideración de Acoso discriminatorio, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial

¹ Artículo 2.1 c) Directiva 2006/54/CE, Criterios técnicos Inspección de Trabajo y Seguridad Social 104/2021 y 69/2009.

² Artículo 8.11 LISOS, Artículo 173.1 y 4 del CP.

³ Artículo 2.1 d) Directiva 2006/54/CE, Artículo 7.1 LO 3/2007.

⁴ Artículo 8.13 LISOS, Artículos 178 a 189 ter CP.

⁵ Artículo 6.4 Ley 15/2022, Artículo 3 d) Ley 4/2023.

o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, enfermedad o condición de salud cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Asimismo, se incluirán dentro de la definición de acoso discriminatorio aquellas situaciones o conductas que se produzcan como resultado de una discriminación por asociación⁶.

- **Acoso por razón de sexo:**

El Acoso por razón de sexo⁷ es un tipo específico de Acoso discriminatorio definido como 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.

- **Acoso discriminatorio a las personas LGTBI+:**

Concretamente, la protección frente al Acoso discriminatorio a las personas LGTBI+⁸ alcanzará cualquier conducta constitutiva de violencia o acoso realizada en función de la orientación sexual (atracción física, sexual o afectiva hacia una persona), la 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), la expresión de género (manifestación que cada persona hace de su identidad sexual) o las características sexuales.

- **Violencia sexual:**

Se entiende por violencia sexual⁹ cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Sin perjuicio de las medidas aplicables en materia de derecho penal, los supuestos de violencia sexual que pudieran producirse en el ámbito laboral quedarán también amparados por el presente Protocolo.

⁶ Conforme al artículo 6.2 a) de la Ley 15/2022, la discriminación por asociación se produce "cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio".

⁷ Artículo 7.2 LO 3/2007, Artículo 6.4 Ley 15/2022.

⁸ Artículo 3 a) y b) Ley 4/2023.

⁹ Artículo 3.1. LO 10/2022.

Las situaciones de Acoso y Violencia en ámbito laboral cuando ocurran en el ámbito digital, a través de las tecnologías de la información y de la comunicación, tendrán la consideración de **Ciberacoso**.

b. Ámbito personal (art. 2.1 Convenio 190 OIT y art. 3 Ley 2/2023).

El presente Protocolo debe ser respetado por todos los órganos de administración y los Profesionales de DAMA, independientemente de su nivel jerárquico, área de actividad o ubicación geográfica.

Las disposiciones que se regulan en el presente Protocolo son aplicables a los Profesionales de DAMA y a los Terceros que puedan relacionarse con la Entidad, en los términos previstos en el presente Protocolo.

c. Ámbito territorial

El presente Protocolo resultará de aplicación a DAMA en cualquier lugar del mundo.

d. Ámbito locativo

El Protocolo protege aquellas situaciones que puedan ser constitutivas de Acoso y Violencia en el ámbito laboral. Es decir, todas aquellas situaciones que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo y como resultado del mismo¹⁰.

Concretamente, tendrán la consideración de situaciones de Acoso o Violencia **en el ámbito laboral** aquellas que tengan lugar:

- En el lugar de trabajo, incluso en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en los lugares de uso habitual por parte del trabajador como en los lugares en los que se paga al trabajador, lugares de descanso o habilitados para comer, o en los que utilizan instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- en el alojamiento proporcionado por el empleador;
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; y
- de forma telemática, bajo la modalidad de Ciberacoso, a través de medios propiedad de la empresa o personales, cuando se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

¹⁰ Artículo 3 Convenio 190 OIT.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Uno de los principales objetivos de la Entidad es evitar y prevenir cualquier situación de Acoso y Violencia en el ámbito laboral. A tal efecto, la Entidad implementará las siguientes medidas de prevención:

- **Publicación** del presente Protocolo en la intranet de DAMA e inclusión del mismo entre la información facilitada a Profesionales y Terceros en el momento de iniciar la prestación de servicios para DAMA.
- **Realizar campañas de sensibilización y concienciación** periódicas para dar a conocer los efectos negativos del acoso en las relaciones personales y laborales de los trabajadores y los mecanismos de acción existentes en DAMA ante dichas situaciones.
- **Realizar sesiones informativas a los Profesionales** para explicar sus derechos, la normativa que los protege, las sanciones establecidas en el Convenio colectivo aplicable, el contenido del presente Protocolo y el procedimiento para formular quejas o denuncias.
- **Ofrecer formación específica** en materia de Acoso y Violencia en el ámbito laboral a los Profesionales y Terceros.
- **Ofrecer formación especializada a las personas encargadas de gestionar las Comunicaciones**, y/o de desarrollar las investigaciones conforme al procedimiento establecido en este Protocolo.
- **Realizar evaluaciones periódicas de clima laboral** para conocer la incidencia de este tipo de conductas en DAMA y las características que presenta.
- **Reevaluar los riesgos psicosociales** tras la detección de un caso de violencia o acoso.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE LA RECEPCIÓN DE COMUNICACIONES EN MATERIA DE ACOSO

El procedimiento de actuación ante la recepción de Comunicaciones relacionadas con cuestiones de Acoso será el mismo que el de gestión de Comunicaciones en otras materias. Para mayor detalle, consultar la Política del Sistema Interno de Información y el Procedimiento de Gestión de Comunicaciones e Investigaciones Internas.

7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS

Conforme a lo dispuesto en la Ley 2/2023 y en virtud de la garantía de indemnidad, la Entidad reconoce expresamente la prohibición de cualquier acto que pudiera constituir una represalia contra el Informante o cualquier Profesional que intervenga o participe en la investigación.

En el caso de haberse constatado represalias o perjuicios de carácter laboral, las personas afectadas tienen derecho a ser restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del comienzo del mismo.

8. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Finalizada la investigación, la dirección de la Entidad podrá tomar las decisiones y medidas disciplinarias que estime necesarias conforme a lo establecido en el informe final de la investigación y respetando el régimen disciplinario previsto en el Convenio colectivo aplicable a la Entidad.

Asimismo, se podrá sancionar cualquier otra conducta que, no siendo constitutiva de Acoso y Violencia en el ámbito laboral, sea un incumplimiento laboral conforme al Convenio colectivo de aplicación.