

**Protocolo de actuación y prevención
frente a situaciones de acoso
psicológico, sexual, por razón de sexo,
orientación sexual, identidad o
expresión de género y frente a
cualquier tipo de violencia en el
ámbito laboral**

1.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
1.1.	Normativa de referencia	4
1.1.1.	Normativa internacional	4
1.1.2.	Normativa comunitaria	5
1.1.3.	Normativa española	5
1.1.4.	Notas técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)	9
2.	OBJETO	9
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
4.	DEFINICIONES	12
4.1.	Concepto general de acoso	12
4.2.	Concepto específico de acoso laboral	12
4.3.	Tipologías de acoso laboral	13
4.3.1.	Acoso psicológico o moral (Mobbing)	13
4.3.2.	Acoso sexual	13
4.3.3.	Acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad de género o por embarazo y paternidad/maternidad	13
4.3.4.	Acoso discriminatorio	14
4.3.5.	Acoso contra personas LGTBIQ+	14
4.3.6.	Violencia en el trabajo	14
4.4.	Conductas relacionadas con los diferentes tipos de acoso laboral	14
5.	DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	18
6.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	20
7.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y RESPUESTA ANTE DENUNCIAS DE ACOSO	21
7.1.	Finalidad	21
7.2.	Garantías del procedimiento	21
7.3.	Fases del procedimiento	23
7.3.1.	Denuncia a través del SII de BRUTAL MEDIA	23
7.3.2.	Constitución de la Comisión de Investigación	24
7.3.3.	Fase de Instrucción	26
7.3.4.	Fase de Conclusiones	27
7.3.5.	Fase de Resolución	27
7.4.	Medidas reactivas	28

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En este contexto, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige la Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (la «LOI»), así como el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (el «RD Ley 6/2019»), el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (el «RD 901/2020») y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (el «RD 902/2020»).

Las situaciones de acoso o violencia motivadas por la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales son igualmente consideradas actos discriminatorios, y están sujetas a la regulación establecida por la Ley Orgánica 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 (la «LO 4/2023»).

El derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación está garantizado en la Constitución Española, la Normativa Europea y en la Legislación Laboral Española, por ello, desde el **GRUPO BRUTAL MEDIA**¹ (en adelante, «**BRUTAL MEDIA**» o el «**Grupo**»), afirmamos tajantemente que las actitudes de acoso sexual y por razón de sexo, así como por motivo de orientación sexual, identidad y expresión de género, y cualquier tipo de violencia en el trabajo, suponen un atentado a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas, por lo que no se permitirán, ni tolerarán: ni el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo o género en el trabajo, ni ningún tipo de violencia en el ámbito laboral, comprometiéndose a asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el Grupo.

¹El Grupo Brutal Media incluye las sociedades BRUTAL MEDIA, SL; BRUTAL MEDIA PRODUCCIONES 3, SLU; PRIMAVERA PRODUCCIONES 2 SLU; OTOÑO PRODUCCIONES SLU; ENERO PRODUCCIONES SLU; INVIERNO PRODUCCIONES SLU; y cualquier otra sociedad que pueda constituirse con posterioridad a la aprobación del presente protocolo en la que cualquiera de las anteriores sociedades tenga una participación mayoritaria.

Así, BRUTAL MEDIA manifiesta el rechazo frente a las situaciones de acoso, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o la persona agresora ni cual sea su rango jerárquico. En este sentido, el Grupo se compromete a regular, por medio de este Protocolo de actuación y prevención frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, por motivo de orientación sexual, identidad y expresión de género y frente a cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral (en adelante, el «**Protocolo**»), el conjunto de medidas encaminadas a informar y sensibilizar a la plantilla sobre la prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, por motivo de orientación sexual, identidad y expresión de género o cualquier situación de violencia en el ámbito laboral con el objetivo de implementar un protocolo de actuación con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

1.1. Normativa de referencia

1.1.1. Normativa internacional

Declaración Universal de Derechos Humanos. (Asamblea General ONU 1948)

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 3. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 12. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Organización Internacional del Trabajo Ginebra, 2001

Convenio de la OIT, para la mejora de la calidad de las estructuras y procedimientos de prevención del acoso y solución del conflicto, tomando en consideración las normas internacionales del trabajo pertinentes y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

1.1.2. Normativa comunitaria

- a. Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23.9.2002.
- b. Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.
- c. 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 (refundición).
- d. Resolución 2001/2339 del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, que recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.
- e. Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por las organizaciones interlocutoras sociales europeas, que aspira a prevenir y, en caso necesario, gestionar problemas de intimidación, acoso sexual y violencia física en el lugar de trabajo.

1.1.3. Normativa española

Constitución Española de 1978

Artículo 10. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

Artículo 14. De la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 15. Derecho a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.

Artículo 18.1. Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Artículo 35.1. El deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en sus artículos 14 al 20.

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.

Artículo 4.2. Los/as trabajadores/as tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene y al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal

Artículo 184. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, 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. 2. Constituye acoso por razón de sexo 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. 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Artículo 4. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

1. El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

Artículo 6. Definiciones

4. Acoso discriminatorio.

Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ley 4/2023 promueve la igualdad de trato y oportunidades para personas LGTBI en el ámbito laboral.

Las administraciones deben adoptar medidas para prevenir la discriminación, fomentar la inclusión en convenios colectivos, y crear indicadores de igualdad. Las empresas con más de cincuenta empleados deben implementar medidas y un protocolo contra el acoso a personas LGTBI (Art. 14 y Art. 15).”

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) («Convenio Colectivo»).

Artículo 40. Igualdad y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo.

1. Las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de dicho acoso.

Los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. 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 sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

1.1.4. Notas técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)

- a. **NTP 476:** En esta nota técnica se identifica el concepto de acoso, sus características, su génesis, manifestaciones y evolución. Se hace hincapié en la importancia de sus consecuencias y en la necesidad de identificarlo a tiempo y de darle solución en sus fases más tempranas.
- b. **NTP 854:** En esta nota técnica se actualiza la definición de acoso laboral de la NTP 476. Se describen los elementos que describen el concepto de acoso laboral en el trabajo, la diferencia entre acoso y otras situaciones de conflicto en el lugar de trabajo.
- c. **NTP 891 y 892:** Establecen una serie de criterios preventivos básicos que facilitan soluciones eficaces para la gestión de los riesgos laborales en general y de los factores de riesgo psicosocial en particular.

2. OBJETO

El objeto del Protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso en el lugar de trabajo o que se genere en el desempeño de los servicios por parte de los trabajadores y trabajadoras, con el fin de solventarla y minimizar las consecuencias derivadas de la misma, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas, así como también establecer mecanismos para prevenir este tipo de situaciones.

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier otra forma de violencia en el ámbito laboral.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

A tal efecto:

BRUTAL MEDIA solicita que todo el personal de la organización, especialmente aquellos con posiciones de liderazgo y equipos a cargo, asuman sus responsabilidades:

- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales o motivadas por razón del sexo de una persona, que sean o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para otra persona.
- Actuando de forma apropiada y ofreciendo apoyo ante tales comportamientos o situaciones conforme a las orientaciones establecidas en este protocolo: no ignorarlas ni tolerarlas, no permitir que se repitan o agraven, denunciarlas y buscar el apoyo de las personas adecuadas, así como prestar apoyo a quienes puedan estar sufriendolas.

BRUTAL MEDIA se compromete a:

- Difundir un protocolo y facilitar información y oportunidades de formación a todo el personal, especialmente al equipo directivo, para ayudar a concienciar sobre esta cuestión y aumentar así la comprensión de los derechos, obligaciones y responsabilidades de todos.

- Prestar asistencia y apoyo concretos a quienes puedan estar sufriendo tales situaciones, nombrando a una o varias personas con la formación y las competencias necesarias para esta función.
- Articular y dar a conocer las vías para resolver tales situaciones dentro de la empresa. Concretamente, por parte de BRUTAL MEDIA se ha puesto a disposición un Sistema Interno de Información destinado, entre otros, a canalizar posibles situaciones.
- Garantizar que todas las denuncias y alegaciones se traten con rigor y de manera justa, respetando los plazos legales establecidos y la confidencialidad. Garantizar la prohibición de represalias contra las víctimas de acoso que presenten una comunicación interna o externa, ni contra nadie que participe de algún modo en el proceso de resolución.
- En el protocolo adjunto a esta declaración se detallan estos compromisos, que se revisarán de forma periódica.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación a toda la plantilla, así como al personal con contratos de duración determinada, incluyendo los suscritos a través de Empresas de Trabajo Temporal, las personas artistas, personal de alta dirección y cualquier persona, proveedor de servicios o colaborador del Grupo. Se aplicará igualmente al personal que pertenezca a empresas contratadas por el Grupo siempre que la persona realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, o puedan derivarse de dicha colaboración situaciones que queden amparadas bajo el presente Protocolo de actuación. La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y el Grupo de conformidad con lo establecido en el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (la «**LPRL**»).

El acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, o cualquier tipo de violencia en el trabajo pueden producirse en cualquier lugar o momento en el que las personas interactúen por razones profesionales y laborales (esto incluye viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa). El acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, o cualquier tipo de violencia en el trabajo no se tolerarán en ninguno de estos lugares ni en ninguna de estas circunstancias.

El presente Protocolo es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

4. DEFINICIONES

4.1. Concepto general de acoso

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, cualquiera que sea su forma externa de manifestación, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las características principales que se deducen de esta definición son:

- Se puede producir o se produce un daño físico y/o psicológico que puede adoptar distintas manifestaciones.
- Ocurre de forma reiterada y a lo largo del tiempo.
- La situación de desigualdad entre persona acosadora y acosada provoca que esta última no se pueda defender y se encuentre aislada.
- La actitud pasiva de quienes observan el acoso por el miedo a ser objeto del mismo.

4.2. Concepto específico de acoso laboral

Entendemos por acoso laboral todo hostigamiento psicológico en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad (Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal).

Las formas de acoso laboral pueden producirse en las siguientes situaciones:

- **Acoso descendente:** el que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.
- **Acoso horizontal:** el que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.
- **Acoso ascendente:** el que procede desde una persona que ocupa un puesto jerárquico inferior al de la víctima.
- **Acoso vicario:** el que no se produce directamente a la víctima, sino de forma indirecta a través de otra persona.

El acoso laboral se produce cuando se maltrata a una o más personas varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con su trabajo. Y se considera que hay violencia cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo. Tanto el acoso como la violencia tendrán la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil (Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007).

A continuación, se definen las tipologías de acoso laboral que pueden producirse en el ámbito laboral, sin perjuicio de otras formas de violencia en el trabajo que pueden darse y que deberán ser consideradas bajo el ámbito de aplicación de este Protocolo.

4.3. Tipologías de acoso laboral

4.3.1. Acoso psicológico o moral (Mobbing)

Como formas de manifestación del acoso laboral se incluyen tanto el acoso psicológico y moral como el acoso sexual. De conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo se entiende por acoso psicológico o moral (*mobbing*) como todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra una o más personas, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

Se considera circunstancias agravantes el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

4.3.2. Acoso sexual

Por otro lado, y de acuerdo con lo establecido en la LOI, se considera acoso sexual cualquier comportamiento, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4.3.3. Acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad de género o por embarazo y paternidad/maternidad

Cualquier comportamiento de acoso relacionado con el sexo, con la orientación afectivo-sexual o la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4.3.4. Acoso discriminatorio

Cualquier conducta realizada por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4.3.5. Acoso contra personas LGTBQ+

Cualquier acto o comportamiento que resulte desagradable, ofensivo, humillante y/o intimidatorio para la víctima, y que esté relacionado con su orientación sexual, identidad/expresión de género o características sexuales.

Este tipo de acoso puede manifestarse a través de palabras, gestos, la creación, exhibición o difusión de textos, imágenes u otros materiales, ya sea de manera puntual o repetitiva. El acoso hacia personas LGTBQ+ puede basarse en amenazas, intimidación, abuso verbal, comentarios no deseados o bromas relacionadas con la orientación sexual y/o identidad de género.

4.3.6. Violencia en el trabajo

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo (art. 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social). El ciberacoso es el hostigamiento y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación. Hace referencia a la manera de ejercerlo. Todos los acosos definidos pueden realizarse sirviéndose de esta forma.

4.4. Conductas relacionadas con los diferentes tipos de acoso laboral

Con fines orientativos, y nunca de manera exhaustiva, se recogen algunos ejemplos de conductas de acoso laboral que aparecen referidas en distintas normativas.

1. Dejar a una determinada persona dentro de su ámbito habitual (laboral, docencia, investigación o estudios) de forma continuada sin ocupación efectiva o asignarle tareas muy por debajo de sus capacidades o sin valor real.
2. Dejar incomunicada a una persona de manera continuada sin causa que lo justifique.
3. Impedir sus relaciones personales con otros compañeros o compañeras de trabajo y/o con el exterior.
4. Cambiar la ubicación de la persona, separándola de sus compañeros/compañeras (aislamiento).
5. No dirigir la palabra a la persona y/o evitar el contacto visual.
6. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
7. Manipular, ocultar, ignorar la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc. de la persona.
8. Ocultar deliberadamente información, realizar amenazas o extralimitarse en el ejercicio de las funciones y competencias propias de su cargo.
9. Exigirle a la persona unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestos en relación con los medios materiales y personales de los que dispone.
10. Establecer restricciones injustificadas en el uso de los medios que dificulten la realización de sus obligaciones.
11. Control de forma desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona.
12. Vaciar paulatinamente las funciones inherentes al puesto de trabajo, con la finalidad de dañar a la persona.
13. Insultar o menospreciar repetidamente a cualquier persona, reprenderla reiteradamente delante de otras personas, o difundir rumores sobre su ámbito profesional o vida privada.
14. Negar o dificultar el acceso a permisos, cursos, actividades, etc. de manera injustificada.

15. Tomar acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes.
16. Intimidaciones verbales: insultos, menosprecios y burlas repetidas, difusión de rumores sobre su profesionalidad o vida privada.
17. Intimidaciones psicológicas:
 - a. Vejaciones o tratos degradantes de manera prolongada en el tiempo, o de forma puntual cuando sea de gran intensidad.
 - b. Control de la persona, se la vigila, persigue, se insiste en mantener contacto personal y/o a través de las tecnologías de la información y comunicación de forma indeseada por parte de la víctima.
 - c. Amenazas para intimidar, provocar miedo, lograr algún objetivo o simplemente para obligar a la otra persona a hacer algo que no quiere. Agresiones físicas: pueden ser directas: peleas, palizas, golpes, empujones, pequeños gestos molestos como collejas, etc. o indirectas: destrozo de materiales personales, pequeños hurtos, etc.
18. Aislamiento social: puede ser directo: excluir, no dejar participar a la persona en actividades o indirecto: ignorar, no contar con él/ella en las actividades normales de grupo.
19. Todo lo referente a contacto físico innecesario, rozamientos, palmaditas, abrazos, besos, etc. En particular:
 - a. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona, y abusos verbales deliberados.
 - b. Presiones o invitaciones persistentes para asistir a actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.
 - c. Uso de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo o estudio.
 - d. Gestos obscenos.

- e. Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los aseos o vestuarios.
 - f. Presión para obtener favores sexuales o contacto físico no deseado.
 - g. Insinuaciones u ofrecimiento de mejoras laborales a cambio de favores de tipo sexual.
20. Cualquier mensaje manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual. Hostigamiento: envío de imágenes o vídeos denigrantes, seguimiento mediante software espía, remisión de virus informáticos y humillación utilizando videojuegos.
21. Denigración: distribución de información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante anuncio en una web, envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente.
22. Suplantación de la personalidad: entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, manipulando y usurpando su identidad.
23. Difamación y juego sucio u outing and trickery (salida y engaño): violación de la intimidad, engañando para que la persona comparta y transmita secretos o información confidencial sobre otra a fin de promover rumores difamatorios.
24. Acoso cibernético o cyberstalking: conducta de hostigamiento y/o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciberpersecución. Se incluyen las amenazas de daño o intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.
25. Acoso contra personas LGTBIQ+: A modo de ejemplo, y sin excluir ni limitarse a estos casos, se mencionan algunos comportamientos que, individualmente o en combinación, pueden constituir acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género:
- a. Agredir física o verbalmente a otra persona en cualquier tipo de situación laboral debido a su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

- b. Expulsar o cuestionar a las personas con expresión de género o identidad de género por estar en aseos/vestuarios determinados.
- c. Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual, expresión y/o identidad de género.
- d. Emplear humor fóbico en relación con la pertenencia a colectivos LGTBI o en relación con la identidad y expresión de género en el entorno laboral.
- e. Comentarios jocosos o el uso de expresiones ridiculizantes acerca del aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar de la persona.
- f. Menospreciar el trabajo realizado, las habilidades profesionales o el potencial intelectual de la persona en función de su orientación sexual, expresión de género o identidad de género, así como excluir aportaciones o acciones (no tomar en serio) por esa misma razón.
- g. Negarse a nombrar a una persona según sus preferencias o utilizar artículos o pronombres que no correspondan al género con el que se identifica.
- h. Tratar de manera desigual a personas basándose en su orientación sexual (pertenencia a cualquier orientación LGTBI) en el entorno laboral.

5. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

1. Derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso psicológico, sexual o por razón de sexo ni ningún tipo de violencia en el lugar de trabajo. Nadie debe ser objeto de comportamientos ni actuaciones que sean ofensivos, humillantes, degradantes o molestos.
2. Derecho a ser escuchada, informada y asesorada y recibir un trato justo.
3. Derecho a ser objeto de un seguimiento durante todo el proceso que conlleva la investigación de acoso que contempla el Protocolo para ser protegida y para valorar la eficacia y adecuación de las medidas aplicadas.

4. Derecho a recibir, si fuera necesario, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas, atención médica, psicológica y/o social, a través de medios propios de BRUTAL MEDIA o a través de la derivación a recursos externos.
5. Obligación de tratar a los demás con respeto. Todas las personas empleadas de BRUTAL MEDIA tienen la obligación y el deber de tratar con respeto al resto de personas que forman parte de la plantilla de BRUTAL MEDIA, personas que forman parte de la dirección de BRUTAL MEDIA, candidatos, clientes, proveedores, socios comerciales y etc. Es importante mostrar respeto y consideración a todas las personas con las que interactuamos y evitar cualquier actuación que pueda resultar ofensiva, discriminatoria o abusiva.
6. Obligación de evitar comportamientos que puedan hacer que una persona se sienta incómoda, excluida o que la sitúen en desventaja (ciertas bromas, determinadas maneras de dirigirse a los demás, etc.).
7. Responsabilidad de no ignorar tales situaciones. Si el comportamiento de una persona parece molesto u ofensivo para otra, o si alguien en nuestro entorno cercano parece estar sufriendo una situación de este tipo, tal comportamiento no debe pasarse por alto.
8. Obligación de denunciar las situaciones de acoso conocidas sin temor a ser objeto de intimidación, o a recibir trato injusto, discriminatorio o desfavorable; ni a sufrir represalia ni ningún perjuicio por esta razón y sin que ello vaya en detrimento de las acciones penales, civiles, y/o administrativas a las que pueda tener derecho.
9. Deber de confidencialidad. El acoso es un asunto muy grave y se debe respetar la privacidad de todos. La confidencialidad y el respeto son importantes incluso después de que se haya resuelto el caso.
10. Responsabilidad de cooperar en la investigación de un informe interno. Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de cooperar en la investigación de las denuncias de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, y de cualquier tipo de violencia en el lugar de trabajo.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El Grupo se compromete a poner en marcha medidas que contribuyan a prevenir las situaciones de acoso en el trabajo, para así lograr una cultura de igualdad, convivencia y respeto. Así, el Grupo, entre otras medidas que pueda adoptar, se compromete a:

1. Llevar a cabo acciones de sensibilización, en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso laboral, como en los procedimientos de actuación determinados en este Protocolo, a través de la entrega de información y formación dirigidas a toda la plantilla, incluyendo el personal con contratación de duración determinada, los suscritos a través de Empresas de Trabajo Temporal, las personas artistas, personal de alta dirección y cualquier persona, proveedor de servicios o colaborador del Grupo (cursos, talleres, sesiones informativas, entre otros).
2. Realizar seminarios y cursos dirigidos específicamente a directivos y mandos intermedios con el objetivo de ayudarles a identificar aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso y a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia.
3. Llevar a cabo actividades que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras, en aras de ayudar a la comunicación y cercanía a cualquier nivel dentro de la organización.
4. Divulgar el contenido del presente Protocolo a toda la plantilla, incluyendo los trabajadores temporales, artistas, directivos, proveedores y colaboradores de la empresa, facilitando a los trabajadores y trabajadoras una copia del mismo y colgándolo en la intranet del Grupo.
5. Informar del presente Protocolo al personal de nuevo ingreso (temporal o fijo) en el proceso de formación e información inicial facilitándoles copia escrita del mismo e informándoles de que también pueden encontrarlo en la intranet del Grupo.
6. Respetar el principio de no tolerancia de estas conductas, empleando, de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
7. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y RESPUESTA ANTE DENUNCIAS DE ACOSO

7.1. Finalidad

Si, a pesar de las medidas preventivas, se produjese una situación de acoso, el presente Procedimiento de Actuación (en adelante, el «**Procedimiento**») tiene una doble finalidad.

Por un lado, atender, proteger y asesorar a la víctima durante todo el Procedimiento, así como llevar a cabo una investigación exhaustiva de los hechos denunciados.

Por otro lado, aplicar tanto medidas correctivas como preventivas para si tras finalizar el Procedimiento se concluye que los hechos son constitutivos de acoso laboral.

La utilización del Protocolo no impide acudir paralela o posteriormente a la vía administrativa o judicial.

7.2. Garantías del procedimiento

Respeto y protección a las personas. Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas afectadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

Denuncias no probadas. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra la parte denunciante en cumplimiento del principio de presunción de inocencia. En estos casos, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse de que el presunto acoso no se produce, sin perjuicio de las actuaciones que puedan derivarse en los casos de falsas denuncias. La calificación de una denuncia como falsa, se realizará en atención a la razonabilidad de las pruebas obtenidas, con estricto cumplimiento del deber de tutela a los derechos de la presunta víctima.

Presunción de inocencia. Asimismo, se garantizará la presunción de inocencia de las personas que puedan resultar acusadas de posible acoso.

Restitución de derechos. Las víctimas de acoso tendrán derecho a ser restituidas a las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, si estas hubieran sido modificadas.

Confidencialidad. Las personas que intervengan en el procedimiento tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Este compromiso se mantendrá después de perder la condición por la que participaron en el Procedimiento.

Prioridad y tramitación urgente. La investigación sobre los hechos denunciados deberá ser realizada con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el Procedimiento pueda ser completado y la resolución dictada en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

Imparcialidad, objetividad y contradicción. El Procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el Procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos reclamados.

Investigación exhaustiva de los hechos. La investigación sobre los hechos denunciados se realizará de forma completa, detallada y minuciosa, agotando todas las fuentes de información disponibles y considerando múltiples perspectivas y enfoques y, de ser posible, por profesionales especializados.

Indemnidad frente a represalias. Queda expresamente prohibido cualquier tipo de actuación que pueda suponer una represalia contra las personas que efectúen una denuncia (con excepción de los casos de denuncia falsa), comparezcan como testigos o participen en una investigación. Cualquier acción en este sentido se considerará como motivo de apertura de expediente disciplinario.

Garantía de actuación. El Procedimiento garantizará la adopción de las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

Garantía de permanencia. El Procedimiento garantizará que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones, si esa es su voluntad.

Protección de datos. Los datos de carácter personal que figuren en el Procedimiento serán tratados de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Otros recursos y vías. El inicio del procedimiento no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente.

7.3. Fases del procedimiento

7.3.1. Denuncia a través del SII de BRUTAL MEDIA

El Procedimiento se iniciará mediante denuncia que deberá realizarse por escrito, ya sea por el/la afectado/a o por cualquier persona que tenga conocimiento de los actos denunciados mediante el Sistema Interno de Información (en adelante, «SII») de BRUTAL MEDIA en el siguiente enlace: www.brutalmedia.tv/canal-de-reportes, donde encontrará disponible la documentación siguiente:

- Información sobre el Sistema Interno de Comunicación.
- Canal de la denuncia.

Para que dé inicio el procedimiento de investigación, la denuncia deberá contener la siguiente información:

- Nombre del/la persona supuestamente acosada.
- Nombre del supuesto acosador/a.
- Descripción de los hechos ocurridos, indicando la fecha aproximada de cuándo ocurrieron.
- Cualquier documentación (emails, WhatsApp...) acreditativa de los hechos denunciados o referencia a otra documentación para la averiguación de los hechos denunciados que pueda obtenerse durante la tramitación del procedimiento de investigación.
- Nombres de las personas que pueden dar testimonio de los hechos denunciados.

Cualquier persona que sea testigo de hechos que puedan constituir una situación protegida bajo el presente Protocolo tiene la obligación de comunicarlo y, en todo caso, denunciarlo. En concreto, la denuncia podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- a. Directamente por la persona afectada
- b. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la posible situación de acoso laboral.

La presunta víctima o persona que haya tenido conocimiento de los hechos denunciados podrá identificarse o presentar la comunicación de forma anónima.

Las denuncias por acoso serán gestionadas y tratadas a través del SII de BRUTAL MEDIA para garantizar el principio de independencia en la fase de recepción de la denuncia. Una vez recibida la denuncia, se iniciará el proceso de investigación de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente a los efectos de preservar la confidencialidad de la denuncia.

La creación del SII tiene como objetivo primordial salvaguardar a las personas trabajadoras que identifiquen y denuncien casos de acoso laboral o profesional a través de los procedimientos establecidos, protegiendo su integridad y asegurando un proceso justo y confidencial; promover una cultura organizacional de tolerancia cero hacia el acoso, fomentando el respeto, la empatía y la igualdad en el lugar de trabajo; brindar apoyo y recursos a las víctimas de acoso, incluyendo asesoramiento psicológico, medidas de protección y acciones disciplinarias contra los acosadores; educar a los empleados/as sobre qué constituye el acoso, cómo reconocerlo y qué acciones tomar en caso de presenciar o experimentar situaciones de acoso; implementar medidas preventivas para reducir el riesgo de ocurrencia de casos de acoso; y realizar un seguimiento y evaluación periódica del protocolo para identificar áreas de mejora y asegurar su efectividad en la prevención y gestión del acoso en el entorno laboral.

Asimismo, la persona nombrada responsable del SII tiene los siguientes deberes: Velar por el adecuado reporte de situaciones a través del SII y gestionar las comunicaciones recibidas de manera diligente, independiente y confidencial. Asegurar respuestas apropiadas a los informantes del SII y respetar los derechos de todas las partes involucradas, evitando represalias contra informantes o testigos de acoso o violencia en el lugar de trabajo.

7.3.2. Constitución de la Comisión de Investigación

En el plazo de 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia por el responsable del Canal Interno, se derivará al SII de BRUTAL MEDIA.

En el plazo de 5 días hábiles desde la recepción de la denuncia por el receptor se constituirá una Comisión de Investigación (en adelante, la «**Comisión**») compuesta por:

1. Un/a instructor/a, designado/a por el Grupo de entre los responsables del SII de BRUTAL MEDIA. Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción de la investigación en otra persona que designe el SII de BRUTAL MEDIA.

Las funciones del instructor/a serán las de:

- a. Recabar la denuncia a los efectos de dar inicio a la Fase de Investigación.
 - b. Mediar con la víctima, si ésta lo desea, una vez iniciado el procedimiento.
 - c. Impulsar la investigación de oficio de acuerdo con lo establecido en el presente Protocolo y emitir un informe sobre la situación denunciada, junto con la propuesta de medidas de mejora y seguimiento.
 - d. Garantizar el cumplimiento del Protocolo, así como de sus fases, plazos y garantías.
 - e. Custodiar las actas de declaración, manteniendo la confidencialidad de las mismas. El Grupo pondrá a disposición los recursos necesarios para ello.
2. Un Técnico/a de Prevención del Grupo especializado en Ergonomía y Psicología.
 3. Un asesor/a externo siempre y cuando su intervención se considere necesaria según el criterio del Grupo.

La constitución de la Comisión quedará recogida en un Acta de Constitución con indicación del nombramiento de sus miembros que se deberá llevar a cabo mediante notificación escrita y aceptación expresa de las designaciones por parte de las personas elegidas.

Las funciones de la Comisión serán:

1. Recibir la denuncia y la documentación que se acompaña, estudiarla y dar inicio a la Fase de Instrucción.

2. Informar a la persona que denuncia del inicio de la Fase de Instrucción con indicación de las posibles vías de actuación alternativas al Procedimiento que le asisten y de su derecho a la vigilancia de la salud en caso de que ostente la condición de víctima.
3. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se pedirá que se haga un relato adicional de los mismos.
4. Entrevistarse con la persona denunciante.
5. Entrevistarse con la/las persona/s denunciada/s a los efectos de recabar su versión de los hechos.
6. Entrevistar a los y las posibles testigos.
7. Valorar si se precisa la adopción de medidas cautelares.
8. Emitir el informe vinculante sobre el resultado de la investigación.

7.3.3. Fase de Instrucción

Una vez constituida la Comisión se iniciará la Fase de Instrucción.

En esta fase y hasta la resolución del Procedimiento, la Comisión podrá proponer la adopción de medidas cautelares al Grupo y al SII si considera que la situación denunciada puede afectar la salud y la integridad del acosado/a (el traslado temporal del acosador/a al otro departamento, conceder al acosador/a un permiso retribuido hasta que la denuncia haya sido resuelta, entre otras). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un perjuicio en las condiciones laborales de las personas afectadas.

La Fase de Instrucción no excederá de 20 días hábiles desde la presentación de la denuncia. Solamente en casos excepcionales, cuando así lo exija la correcta investigación de los hechos por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales, o supuestos análogos, se podrá ampliar el plazo por el tiempo necesario para concluir con la investigación, de lo cual se informará tanto a la persona denunciante como denunciada.

Durante la Fase de Instrucción se llevarán a cabo cuantas pruebas y actuaciones se estimen convenientes por la Comisión para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que pueden clarificar los hechos denunciados, debiendo ser advertidos/as todos/as ellos/as sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el Procedimiento que se está desarrollando. El incumplimiento del deber de confidencialidad será objeto de sanción disciplinaria por parte del Grupo.

Durante la tramitación de la Fase de Instrucción las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que el Instructor/a dirija a la persona implicada que haya designado.

7.3.4. Fase de Conclusiones

Finalizada la Fase de Instrucción, la Comisión emitirá un informe con sus conclusiones que deberá remitir a la Dirección General del Grupo o a la SII de BRUTAL MEDIA, (en adelante, el «Informe») en un plazo de 10 días hábiles.

El Informe deberá incluir, como mínimo, la información siguiente:

1. Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as.
2. La relación de antecedentes del caso.
3. Un resumen de las diligencias y pruebas practicadas.
4. Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
5. Los hechos que tras la investigación resultan acreditados.
6. Conclusiones.
7. Medidas correctoras a adoptar.

Como se ha expuesto, el Procedimiento será garantista y respetuoso con los derechos de intimidad y con el deber de confidencialidad.

En este sentido, la Comisión es la responsable de la gestión y custodia del conjunto de documentos que se generen en esta fase.

7.3.5. Fase de Resolución

El Grupo, en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la recepción del Informe por parte de la Comisión, deberá tomar una decisión la cual constituirá la Resolución del Procedimiento. Algunas de las medidas a imponer pueden ser las siguientes:

- a. Si se determina que existe acoso se adoptarán frente a quien corresponda las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, incluyendo el despido, así como aquellas medidas correctoras precisas para asegurar el bienestar de la víctima en el trabajo.
- b. Si no se constata situación de acoso, la Comisión emitirá Informe igualmente en este sentido al objeto de que el Grupo tome las medidas oportunas.
- c. Las denuncias falsas, falsos testimonios o falsificación de evidencias podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria, así como objeto de otras acciones legales.
- d. La Resolución podrá recoger medidas dirigidas a la protección de la víctima de acoso, así como mecanismos de apoyo y acompañamiento a dicha persona.

En la Resolución se deberán hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

La decisión del Grupo deberá emitirse por escrito y notificarse a la Comisión junto con el SII y a las partes afectadas por la misma.

7.4. Medidas reactivas

El SII de BRUTAL MEDIA deberá efectuar un seguimiento de las medidas propuestas en la Resolución, así como supervisar posibles represalias contra cualquiera de los/las trabajadores/as que hayan intervenido en el Procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador.