

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y DIGITAL

Primero.— La empresa LA CANICA FILMS, SLU (en adelante, la “**Empresa**”), con NIF B85411163, domicilio en Avenida Reina Victoria 14, 3B, 28003 Madrid y centro de trabajo sito en el mismo domicilio más los centros itinerantes derivados de las distintas producciones efectuadas, desarrolla su actividad en el sector audiovisual, en un entorno de trabajo con uso intensivo de herramientas de comunicación (correo, mensajería, plataformas colaborativas, rodajes, localizaciones, salas de edición, etc.), lo que incrementa la exposición a conductas de riesgo en el plano presencial y digital, incluyendo interacciones con terceros (clientela, proveedores, personal autónomo, talento artístico, visitas y personal de puesta a disposición) dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Segundo.— De conformidad con el deber empresarial de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, la empresa aprueba el presente Protocolo como instrumento preventivo y de actuación inmediata, incorporándolo a su sistema interno de gestión y difundiendo su contenido a toda persona que preste servicios o interactúe en el entorno organizativo de empresa.

Tercero. — La empresa declara una política de tolerancia cero frente al acoso sexual y asume el deber de arbitrar un procedimiento específico y un cauce de denuncias o reclamaciones sencillo, ágil, accesible y confidencial, activable ante cualquier conocimiento de hechos, incluso aunque no exista denuncia formal de la víctima, garantizando la debida diligencia, la protección de la dignidad e integridad moral de las personas afectadas y la prohibición de represalias.

PROTOCOLO

1.- Objeto y finalidad del Protocolo

El presente Protocolo tiene por objeto (i) prevenir, sensibilizar y formar para evitar conductas constitutivas de acoso sexual en el trabajo, incluidos los cometidos en el ámbito digital; (ii) establecer un canal y un procedimiento específico para recibir comunicaciones, tramitar denuncias o reclamaciones, investigar los hechos, adoptar medidas de protección y, en su caso, proponer medidas disciplinarias u organizativas; y (iii) garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y compatible con la dignidad y la intimidad de todas las personas, asegurando una respuesta diligente y proporcional, con perspectiva de género y evitando estereotipos justificativos del comportamiento.

2.- Ámbito de aplicación personal, material y territorial

Este Protocolo será de aplicación a toda persona que preste servicios o participe en la actividad de empresa dentro de su ámbito organizativo, cualquiera que sea la forma de vinculación o contratación, incluyendo personal con contratos temporales o de prácticas, fijos discontinuos, personas en beca o voluntariado, y personal que preste servicios mediante contratos de puesta a disposición, así como aquellas personas que interactúen con la empresa en el centro de trabajo o en el marco de la producción audiovisual (proveedores, clientela, visitas, talento artístico y técnicos externos), cuando los hechos se produzcan con ocasión del trabajo o en conexión con este, también en entornos de comunicación digital corporativa o vinculada al trabajo (p. ej., canales de producción, chats de rodaje o postproducción, herramientas colaborativas).

3.- Definición de acoso sexual y conductas comprendidas

A los efectos de este Protocolo, 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; el acoso sexual es indeseado y puede manifestarse mediante actos aislados o patrones reiterados, siendo posible su apreciación por la

intensidad y gravedad de un único acto, sin exigencia necesaria de reiteración. Se incluyen conductas en formato verbal (comentarios, insinuaciones, “bromas” sexuales, proposiciones), no verbal (gestos, miradas, envío o exhibición de material sexual, mensajes o imágenes), físico (aproximación excesiva, roces, tocamientos, besos, masajes no consentidos), así como conductas digitales (mensajes vejatorios o proposiciones sexuales por mensajería, plataformas colaborativas o correo) y cualquier otra conducta inequívoca de naturaleza sexual, incluso si su contenido no es explícito, siempre que resulte inequívoco.

4.- Principios rectores y garantías del procedimiento

La aplicación del Protocolo se regirá por los principios de tolerancia cero, diligencia debida, celeridad, contradicción, imparcialidad, presunción de inocencia, proporcionalidad, confidencialidad, minimización de la exposición de la víctima y evitación de la victimización secundaria; se garantizará que la valoración de los hechos se realice con perspectiva de género, descartando estereotipos, y se adoptarán medidas para evitar represalias contra quien comunique hechos, denuncie o participe como testigo. La empresa preservará la dignidad, intimidad y seguridad de todas las personas implicadas, y extremará la diligencia en el tratamiento interno de la información para evitar divulgaciones indebidas.

5.- Medidas preventivas y de sensibilización específicas para el sector audiovisual

La empresa implantará medidas preventivas integradas en su organización del trabajo, adecuadas a los riesgos propios del sector audiovisual (rodajes con equipos temporales, trabajo nocturno, localizaciones, desplazamientos, presión de plazos, comunicaciones rápidas y multicanal), incluyendo como mínimo: (i) difusión interna del presente Protocolo y recordatorios periódicos, también en equipos de proyecto y producciones; (ii) establecimiento de reglas claras de comunicación profesional en canales de trabajo, evitando contenidos sexualizados, cosificadores o estereotipos de género; (iii) acciones formativas y de sensibilización para toda la plantilla, adaptadas por niveles de responsabilidad, incorporando perspectiva de género y diversidad; (iv) medidas organizativas en rodajes y localizaciones para espacios seguros y accesibles, con especial atención a áreas de vestuario/maquillaje y zonas de descanso; (v) inclusión del riesgo de violencia sexual en la valoración de riesgos de puestos ocupados por trabajadoras, con información y formación asociadas; y (vi) campañas internas y códigos de buenas prácticas, negociables con la representación legal si existiera.

6.- Canal interno de comunicaciones y denuncias

La empresa habilita un canal específico, sencillo, rápido, accesible y confidencial para dar cauce a comunicaciones, denuncias o reclamaciones relacionadas con acoso sexual, incluyendo hechos en el ámbito digital, mediante cualquiera de las siguientes vías: (i) correo electrónico dedicado denunciaacoso@lacanicafilms.com; (ii) comunicación presencial solicitada a Beatriz Bodegas o Mauro Pérez; y (iii) por escrito enviado al domicilio de la Empresa. La persona comunicante podrá solicitar medidas inmediatas de protección; y, cuando la empresa tenga conocimiento por cualquier vía (incluida información indirecta) de posibles hechos, podrá activar actuaciones de verificación e investigación, aunque no exista denuncia formal de la víctima, con respeto a garantías y confidencialidad.

7.- Personas responsables, comisión instructora y ausencia de representación legal

La empresa ha designado a dos personas responsables de la recepción y tramitación inicial de los expedientes, procurando formación y experiencia en igualdad y tratamiento de situaciones de acoso, y garantizará que, en caso de conflicto de interés, se abstengan y sean sustituidas. Para la instrucción, la empresa constituirá un equipo instructor de dos (2) integrantes, con separación funcional entre recepción e instrucción por una parte y decisión final, por otra, pudiendo contar con apoyo externo especializado con voz y sin voto, especialmente para la realización de entrevistas, análisis de evidencias digitales y propuesta de medidas organizativas, asegurando imparcialidad y celeridad.

8.- Inicio del procedimiento y contenido mínimo de la comunicación

Si el procedimiento se iniciara por comunicación o denuncia, en la misma, en la medida de lo posible, se identificarán: (i) persona presuntamente afectada; (ii) persona presuntamente responsable (si se conoce); (iii)

relato de hechos con fechas aproximadas, lugares, canales digitales utilizados, y contexto de producción/rodaje/proyecto; (iv) posibles testigos y evidencias disponibles (mensajes, correos, capturas, archivos, partes, etc.); (v) necesidades urgentes de protección (p. ej., evitar coincidencia en set, cambios organizativos temporales, limitación de contacto en canales). No se exigirá a la víctima un registro sistemático y minucioso de cada comentario o episodio para poder activar el procedimiento, siendo suficiente la aportación razonable de indicios que permitan un inicio diligente de actuaciones.

9.- Admisión, evaluación inicial y medidas cautelares de protección

Recibida la comunicación, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, el equipo responsable realizará una evaluación inicial de verosimilitud y riesgo, pudiendo: (i) admitir a trámite y activar la investigación; (ii) requerir aclaraciones imprescindibles; o (iii) archivar motivadamente cuando no existan indicios mínimos y lo comunicado constituya un conflicto laboral ordinario no subsumible en acoso. Desde la admisión, y sin prejuzgar el fondo, podrán adoptarse medidas cautelares para evitar el mantenimiento de los efectos de la situación y proteger a la presunta víctima, sin que puedan perjudicarla ni aislarla injustificadamente, priorizando medidas sobre la organización del trabajo y el control del contacto y la interacción profesional (p. ej., ajuste de turnos en rodaje, separación de equipos, modificación de canales de reporte, restricción de comunicaciones directas, supervisión de interacciones), evitando traslados o medidas que supongan revictimización.

10.- Investigación: actuaciones, medios de prueba y tratamiento de evidencias digitales

La investigación se practicará con diligencia y respeto, mediante entrevistas separadas a las personas implicadas, recogida de testificales, análisis de comunicaciones y evidencias, y revisión de elementos organizativos del proyecto (p. ej., roles jerárquicos, cadenas de mando, uso de chats y herramientas corporativas). Se considerarán, cuando existan, evidencias digitales (mensajes, correos, registros de herramientas colaborativas) y, en su caso, se asegurará la preservación de pruebas con medidas de custodia interna. Para la calificación, se valorará la naturaleza sexual de la conducta y su carácter indeseado, no siendo exigible que sea explícita si resulta inequívoca, y pudiendo bastar un solo acto por su gravedad e intensidad.

11.- Audiencia, contradicción y propuesta de conclusión

Finalizada la fase de investigación, se dará audiencia a las partes sobre el contenido esencial de las actuaciones y la propuesta de conclusión, preservando la confidencialidad y evitando difusión innecesaria de datos personales; las personas implicadas podrán formular alegaciones por escrito en el plazo de tres (3) días hábiles. El equipo instructor elevará un informe final al órgano decisor con: (i) hechos acreditados y no acreditados; (ii) análisis de encaje como acoso sexual; (iii) valoración del riesgo psicosocial; y (iv) propuesta de medidas correctoras, disciplinarias u organizativas.

12.- Resolución, medidas correctoras y régimen disciplinario

La empresa dictará resolución interna motivada en el plazo de cinco (5) días hábiles desde la finalización de la investigación, acordando, según proceda: (i) archivo; (ii) medidas organizativas preventivas adicionales; (iii) medidas formativas; (iv) medidas disciplinarias conforme al régimen aplicable y, cuando la conducta sea constitutiva de incumplimiento muy grave, la sanción que corresponda, incluida, en su caso, la extinción disciplinaria si los hechos han quedado acreditados; (v) medidas para evitar la repetición y para restaurar un entorno de trabajo seguro. La resolución se comunicará a las partes con el grado de detalle imprescindible, preservando la confidencialidad.

13.- Actuaciones frente a hechos cometidos por terceros y en entornos de producción

Cuando la persona presuntamente responsable sea un tercero (p.ej., cliente, proveedor, visita, talento o personal externo) y los hechos se produzcan en conexión con la prestación de servicios, la empresa, en ejercicio de sus facultades organizativas, adoptará medidas para impedir la continuidad de la conducta en su entorno productivo (p. ej., restricciones de acceso, sustitución de interlocutores, expulsión del

set/localización, rescisión o revisión de condiciones de colaboración, instrucciones al responsable de producción), garantizando la protección de la víctima y la prevención de nuevos incidentes.

14.- Coordinación con prevención de riesgos laborales e integración en la evaluación de riesgos

La empresa integrará este Protocolo en su gestión preventiva de riesgos psicosociales, incorporando actuaciones preventivas primarias (protocolos, canales claros, formación de mandos, participación) y medidas de intervención y control, y, específicamente, incluirá la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes en la valoración de riesgos de puestos ocupados por trabajadoras, formando e informando sobre ello, y planificando medidas evaluables, con seguimiento periódico de su eficacia.

15.- Confidencialidad y protección de datos

Toda persona que intervenga en la recepción, tramitación, investigación y resolución está obligada a guardar reserva estricta y a limitar el acceso a la información al personal imprescindible para la finalidad del Protocolo; la empresa extremará la diligencia para evitar comunicaciones masivas o innecesarias que identifiquen a denunciantes o denunciados, y organizará la documentación de forma segura y con control de accesos. La infracción de la confidencialidad podrá dar lugar a responsabilidades internas.

16.- Prohibición de represalias y protección de quienes participen

Se prohíben expresamente las represalias directas o indirectas contra la persona afectada, quien denuncie o comunique hechos, o quien participe como testigo o colaborador de la investigación; cualquier represalia será tratada como conducta grave o muy grave, y dará lugar a medidas de protección, corrección y, en su caso, disciplinarias.

17.- Medidas de apoyo, acompañamiento y opciones externas de denuncia

Sin perjuicio del procedimiento interno, la persona afectada podrá acudir a vías externas, incluyendo la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el ejercicio de acciones ante la jurisdicción social, así como denuncia penal en los casos en que los hechos pudieran ser constitutivos de delito; la empresa facilitará información interna sobre estas opciones y, cuando el caso lo requiera, valorará medidas organizativas para apartar al presunto autor del lugar de trabajo, compatibilizando la protección con las garantías del procedimiento.

18.- Seguimiento, evaluación y mejora continua

La empresa realizará un seguimiento anual del funcionamiento del Protocolo, evaluando: (i) nivel de difusión y formación realizada; (ii) número y tipología de comunicaciones; (iii) tiempos de tramitación; (iv) medidas adoptadas; y (v) acciones de mejora, garantizando la anonimización de los datos en los informes internos y promoviendo mejoras organizativas y preventivas, especialmente respecto del ámbito digital y las dinámicas propias de equipos temporales del sector audiovisual.

19.- Difusión e implantación en el entorno audiovisual y compromisos de comunicación no sexista

La empresa asegurará que este Protocolo sea conocido por la plantilla y, cuando proceda, por equipos de proyecto y colaboradores habituales, incluyendo su referencia en comunicaciones de onboarding y en la documentación de producción; asimismo, alineará sus comunicaciones audiovisuales y comerciales con una imagen igualitaria y no discriminatoria, promoviendo prácticas de autorregulación para evitar estereotipos y contenidos que favorezcan directa o indirectamente la discriminación por razón de sexo, integrando estos principios en la cultura corporativa y en la dirección de equipos.

20. - Entrada en vigor, revisión y mejora continua. El Protocolo entra en vigor en fecha 7 de septiembre de 2026 y será revisado al menos cada tres (3) años, o antes si se detectan incidentes relevantes, cambios organizativos, evaluación de riesgos que lo aconseje o lecciones aprendidas de su aplicación, con el fin de asegurar su eficacia, accesibilidad y adaptación a la realidad operativa del sector audiovisual y a la gestión digital de la producción.