



REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DE UNIÓN DE GUIONISTAS

Título I Del Código Ético de la Asociación

Capítulo I Normas generales relativas al Código Ético de la Asociación

Artículo 1. El Código Ético y el Catálogo de Buenas Prácticas de la Asociación conforma el conjunto de reglas y principios que orientan el comportamiento de la Asociación ante sus asociados y ante la sociedad en general, en el marco de sus actividades, su comunicación y su gestión cultural profesional.

Artículo 2. El Código ético recoge el compromiso de UNIÓN DE GUIONISTAS de actuar conforme a unos valores de diversidad y pluralidad lingüística y cultural, igualdad, solidaridad, sostenibilidad, dignificación del trabajo cultural y transparencia.

También recoge el compromiso de defender los intereses del sector audiovisual y cultural, garantizando un comportamiento responsable y profesional con todas las asociadas y con las personas que integran la profesión de guionista, y con la sociedad en general.

Artículo 3. El Código Ético también será aplicable a las relaciones de las entidades asociadas a la Asociación en sus relaciones recíprocas, y las de éstas con la Asociación.

Artículo 4. El Catálogo de Buenas Prácticas pretende servir de orientación tanto a las entidades integrantes de la Asociación como a las organizaciones de festivales y muestras, y marca las bases sobre las que garantizar unos estándares de calidad de festivales y muestras cinematográficas.

Artículo 5. La contravención de las disposiciones del Código Ético y del Catálogo de Buenas Prácticas puede ser objeto de infracción y de su correspondiente sanción, conforme se establecerá en el capítulo correspondiente de este reglamento.

Capítulo II

Código Ético y Catálogo Buenas Prácticas de la Asociación

Artículo 6. El Código Ético de UNIÓN DE GUIONISTAS está integrado por las siguientes reglas y principios de actuación:

- * Las entidades integrantes de UNIÓN DE GUIONISTAS deberán por que los y las guionistas vean defendidos sus derechos, a través de la promoción de la profesión y la defensa de los intereses de ésta.
- * Las entidades asociadas deberán velar por tener una estructura organizativa firme y profesionalizada que permita y garantice su buen funcionamiento.
- * Es principio fundamental y obligatorio luchar contra la piratería de obras audiovisuales y contra cualquier otra infracción de los derechos de las personas autoras de esas obras y, en particular, de los y las guionistas.
- * Las entidades asociadas, a requerimiento de UNIÓN DE GUIONISTAS, deberán coadyuvar a la defensa de los intereses del colectivo de personas que integran la profesión de guionista, mediante cuantas acciones colectivas les sean requeridas, ante cualquier foro u organismo, siempre que el requerimiento sea justificado debidamente y no contravenga los intereses particulares de la entidad o de las personas asociadas a la misma.
- * Las entidades asociadas deberán facilitar información veraz a los miembros del comité ético, cuando le sea reclamada para realizar una valoración objetiva del cumplimiento del mismo.
- * En particular, las entidades asociadas deberán evitar en su seno cualesquiera situaciones de discriminación por cualquier motivo, y especialmente evitar el acoso por razón de sexo, cumpliendo escrupulosamente el protocolo que al efecto se aprueba en el presente reglamento.

Artículo 7.

1.- El Comité Ético de UNIÓN DE GUIONISTAS será el encargado de velar por el cumplimiento de las reglas establecidas en el presente reglamento.

2.- El Comité Ético de UNIÓN DE GUIONISTAS estará integrado por un número impar de personas elegidas por la Asamblea General a propuesta de cualquier entidad asociada. El Comité Ético actuará de forma independiente para garantizar la imparcialidad de sus decisiones. Las decisiones se tomarán por mayoría de sus miembros

3.- Su mandato será de 2 años. En caso de que uno de los cargos del Comité quede vacante en ese período, la Junta Directiva podrá designar a una persona suplente que deberá ser ratificada en el cargo en la siguiente asamblea general, ordinaria o extraordinaria.

4.- Sus acuerdos serán tomados por mayoría de las personas integrantes del Comité. Si el Comité estuviera integrado por una sola persona, ésta tendrá todas las atribuciones del Comité.

5.- Sus funciones serán las siguientes:

- Informar a la Junta Directiva sobre el cumplimiento del Código Ético, emitiendo recomendaciones e informes.
- Interpretar el código y resolver las consultas
- Dirimir disputas entre entidades asociadas, conforme a las normas que regulan el arbitraje, en lo que resulten aplicables.
- Proponer modificaciones al Código Ético.
- Supervisar el proceso electoral y hacer el recuento de votos en las elecciones.
- Instruir los expedientes sancionadores y elevar la propuesta de resolución a la Junta Directiva.

Artículo 8. El presente reglamento podrá ser reformado por la Asamblea General, para lo cual se necesitará la misma mayoría que la exigida en los Estatutos de la Asociación para la reforma estatutaria.

TÍTULO II

Capítulo Único

Del protocolo contra el acoso por razón de sexo.

Artículo 9. Será de aplicación el protocolo contra el acoso por razón de sexo que se incorpora al presente reglamento como Anexo I y que queda aprobado por el presente artículo.

Asimismo, se aprueba el formulario de denuncia por infracciones contra el referido protocolo, que se incorpora al presente reglamento como Anexo II.

El protocolo a que se refiere este artículo será publicado y distribuido entre las entidades asociadas y las personas que la integran, en forma separada de este reglamento, en la forma en que la junta directiva tenga por conveniente para garantizar su mayor difusión interna.

Se faculta a la junta directiva para registrar el protocolo donde corresponda si así fuera legal o reglamentariamente obligado.

Artículo 10. Las infracciones a lo dispuesto en el protocolo contra el acoso a que se refiere el artículo 9 serán sancionadas conforme a lo dispuesto en el título del presente reglamento dedicado a las infracciones y sanciones.

TÍTULO III

De las infracciones y sanciones y del procedimiento sancionador

Capítulo I

Infracciones contra el código ético y sus sanciones.

Artículo 11. Son infracciones leves cualquier contravención de lo dispuesto en el Código Ético aprobado con este Reglamento, y que no tenga la consideración de grave o muy grave.

Artículo 12. Son infracciones graves:

- La reiteración de infracciones leves, de tal modo que una misma entidad que haya cometido tres o más infracciones leves incurrirá en infracción grave.
- La negativa a proporcionar a la Asociación datos veraces requeridos para el buen funcionamiento de la Asociación.
- Incumplir las resoluciones de la Asamblea, de la Junta Directiva o del Comité Ético.
- El impago de tres o más cuotas que hayan sido reclamadas por la Junta Directiva.

Artículo 13. Son infracciones muy graves:

- La reiteración de infracciones graves, de tal modo que una misma entidad que haya cometido dos o más infracciones incurrirá graves en infracción muy grave.
- El atentado contra la dignidad y buen de cualquiera de los entidades asociadas o de los integrantes de la Junta Directiva mediante expresiones injuriosas, falsedades o vejaciones.
- Proporcionar datos falsos que puedan alterar la igualdad de derechos en los procesos electorales de la Asociación.
- Actos que supongan la alteración de los resultados electorales o que atenten contra la libertad de las personas de elegir o ser elegidas en las elecciones.

- La sanción grave o muy grave impuesta por una Administración Pública en cualquier procedimiento administrativo sancionador o condena en sede jurisdiccional penal.
- El impago de seis o más cuotas que hayan sido reclamadas por la Junta Directiva.

Artículo 14. Las infracciones leves serán sancionadas con apercibimiento.

Artículo 15. Las infracciones graves por reiteración de infracciones leves conllevará la privación de voto en la siguiente asamblea general a la fecha de resolución definitiva.

Las restantes infracciones graves serán sancionadas con la privación de voto en la asamblea general por un plazo de 2 años, o en tanto persista el comportamiento infractor, lo que se cumpla antes.

Si el comportamiento infractor persistiese a los dos años, se entenderá que existe una nueva infracción, a los efectos la acreditación de infracción muy grave.

Artículo 16. Las infracciones muy graves conllevarán la expulsión de la asociación, sin perjuicio de la reclamación de los créditos que la Asociación tenga frente a la entidad expulsada.

Capítulo II

Procedimiento sancionador por infracciones contra el código ético.

Artículo 17. El procedimiento sancionador será instruido por el Comité Ético en el plazo máximo de un mes en el caso de infracciones leves, y en el de tres meses en el caso de infracciones graves o muy graves.

Durante la instrucción, deberá otorgar al presunto infractor al menos un plazo de 10 días hábiles para que pueda presentar alegaciones.

Artículo 18. Terminada la instrucción, deberá elevar la propuesta de resolución a la Junta Directiva, que deberá resolver en el plazo de 10 días en el caso de infracciones leves, y en el de un mes en el caso de infracciones graves o muy graves.

Artículo 19. La resolución de la directiva tendrá recurso de reposición ante la propia Junta Directiva. Este recurso podrá ser presentado en el plazo de un mes desde la fecha de resolución y resuelto en el plazo de un mes desde la presentación del recurso.

El silencio de la Junta Directiva se entenderá desestimatorio.

En todo caso, la resolución podrá ser recurrida potestativamente en alzada ante la siguiente Asamblea General ordinaria o extraordinaria, siendo obligatorio la inclusión del recurso en el orden del día.

Artículo 20. En tanto no se resuelva el recurso de reposición o no se produzca el silencio, la entidad presuntamente infractora mantendrá todos sus derechos.

Una vez firme la resolución, incluso por silencio, la entidad infractora queda suspendida en todos sus derechos hasta la resolución del recurso de alzada.

Artículo 21. 1. El recurso potestativo de alzada podrá ser interpuesto en cualquier momento desde la fecha de resolución de la Junta Directiva y hasta 20 días naturales antes de la siguiente Asamblea General.

Si la resolución se produjese en los 20 días anteriores a la siguiente Asamblea General, la entidad sancionada podrá recurrir en cualquier momento la resolución de la Junta Directiva, incluso planteando una cuestión previa al inicio de la Asamblea General y antes de entrar a debatir el orden del día de esa Asamblea.

El planteamiento de la cuestión previa deberá ser anunciado por la recurrente con antelación de 1 día a la Asamblea, y será ejercido de viva voz ante la misma, en el momento al que se refiere el párrafo anterior.

2. Si el recurso no fuese incluido en el orden del día de la siguiente asamblea general que corresponda, o si el recurso no fuese resuelto en esa asamblea, se entenderá desestimado por silencio.

Artículo 22. La decisión sobre el recurso de alzada se tomará por mayoría de votos presentes en la Asamblea.

Artículo 23. La decisión de la Asamblea pone fin al procedimiento y sólo será impugnable en la vía jurisdiccional.

Artículo 24. En tanto no se resuelva el recurso de reposición o no se produzca el silencio, la entidad presuntamente infractora mantendrá todos sus derechos.

Una vez firme la resolución, incluso por silencio, la entidad infractora queda suspendida en todos sus derechos hasta la resolución del recurso de alzada.

Artículo 25. Supletoriamente, serán aplicables al procedimiento las normas del procedimiento administrativo sancionador.

Capítulo III

De las infracciones contra el protocolo contra el acoso por razón de sexo, de sus sanciones y del procedimiento sancionador correspondiente.

Artículo 26. En lo relativo a las infracciones contra el protocolo contra el acoso por razón de sexo, de sus sanciones y del procedimiento sancionador correspondiente, será de aplicación el protocolo contenido en el Anexo I de este reglamento.

Capítulo IV

De la prescripción

Artículo 28. Las infracciones y sanciones, sean de las contenido en el Capítulo I o en el Capítulo III del presente reglamento prescribirán: las leves a los 6 meses, las graves al año y las muy graves a los 3 años.

Disposición final

El presente reglamento entra en vigor en el mismo día de su aprobación y tendrá vigencia indefinida en tanto no sea reformado o derogado por la Asamblea General de UNIÓN DE GUIONISTAS.

ANEXO I.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA ASOCIACIÓN UNIÓN DE GUIONISTAS

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN UNIÓN DE GUIONISTAS EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.2. El procedimiento de actuación

2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

2.2.2. La resolución del expediente de acoso

2.2.3. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

**COMPROMISO DE UNIÓN DE GUIONISTAS EN LA GESTIÓN DEL
ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Con el presente protocolo, la ASOCIACIÓN UNIÓN DE GUIONISTAS manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, la ASOCIACIÓN UNIÓN DE GUIONISTAS quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, 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 las personas que conforman de manera voluntaria la Junta Directiva, personas en formación o que realizan prácticas no laborales.

Asimismo, la ASOCIACIÓN UNIÓN DE GUIONISTAS 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 la ASOCIACIÓN UNIÓN DE GUIONISTAS. 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 ámbito laboral o societario de la ASOCIACIÓN UNIÓN DE GUIONISTAS y, por tanto, no pudiera aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa o asociación competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil o de pertenencia asociativa que uniera a ambas organizaciones quedará extinguida.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan durante o en relación con el trabajo y/o funcionamiento normal de la asociación, independientemente de si las personas implicadas tienen o no una relación laboral con UNIÓN DE GUIONISTAS. En concreto, aquellas situaciones que puedan darse:

- 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

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 12 y 17 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; 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, la ASOCIACIÓN UNIÓN DE GUIONISTAS, 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 asociación -, 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.

CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

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 la ASOCIACIÓN UNIÓN DE GUIONISTAS implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por ra-

zón de sexo, 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 sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los 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 sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas 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.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.

La ASOCIACIÓN UNIÓN DE GUIONISTAS formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre las y los miembros de la Junta Directiva, el personal contratado por la organización, así como las relaciones entre las y los primeros y el segundo, de igual modo que en las relaciones con terceras personas ajenas a la asociación con las que se establezcan vínculos de trabajo y colaboración, fijando las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en la ASOCIACIÓN UNIÓN DE GUIONISTAS.

La ASOCIACIÓN UNIÓN DE GUIONISTAS, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el seno de 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. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de la ASOCIACIÓN UNIÓN DE GUIONISTAS no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. UNIÓN DE GUIONISTAS sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Si bien cada una de las diferentes asociaciones que la integran tiene su propio protocolo en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, UNIÓN DE GUIONISTAS asume el compromiso de velar porque toda persona asociada cumpla la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas y todos cuantos la conforman, así como de aquellas personas que presten servicios en ella; en especial, vigilará porque se abstengan 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 sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora, así como cualquier persona integrante de la Junta Directiva, 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 sexual o por razón de sexo, la ASOCIACIÓN UNIÓN DE GUIONISTAS 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 sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.1.2.1.-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 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.

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.

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:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

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. Puede ser realizados por cualquier miembro de la organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo y/o actividades que desempeña UNIÓN DE GUIONISTAS.

2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, 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.
- g) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- h) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo 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.
- i) Que no se trate de un hecho aislado.
- j) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres 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 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 se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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 en el ámbito de trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques 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.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
11. Ignorar la presencia de la persona.
12. No dirigir la palabra a la persona.
13. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
14. No permitir que la persona se exprese.
15. Evitar todo contacto visual.
16. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
17. Amenazas verbales o por escrito.
18. Gritos y/o insultos.
19. Llamadas telefónicas atemorizantes.
20. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
21. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
22. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
23. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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.
24. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
25. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
26. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento a seguir será el siguiente:

2.2.1 Presentación de la queja o denuncia, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) La asociación designa al comité ético como instructor para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo, la investigue y realice su seguimiento. A los efectos oportunos se informará públicamente a todas las personas relacionadas con UNIÓN DE GUIONISTAS, bien laboralmente, bien por pertenencia a la Junta Directiva de la misma, de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es direccion@uniondeguionistas.com. Solo la personas designadas para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en la sede de la SGAE en Passeig Colom, 6 - Despacho 3 (08002 - Barcelona).

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee será tratada sin restar en modo alguno su credibilidad pero, a un tiempo, sin concluir la presunción de inocencia que ampara a toda persona denunciada.

7º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 15 días hábiles, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá 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.

En todo caso, las personas integrantes del comité ético se garantizarán la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir en alguno de sus integrantes 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, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la asociación para que la sustituya. 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.

8º) Durante la tramitación del expediente 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 representantes legal y/o sindical de las personas afectadas, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. En todo caso, las partes tendrán derecho a presentar sus alegaciones durante un plazo mínimo de 5 días hábiles antes de que por el comité ético instructor se proceda a concluir la instrucción y formule su propuesta de resolución

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. 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 a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Junta Directiva de UNIÓN DE GUIONISTAS, a propuesta del comité ético, 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 (en caso de mantener una relación laboral con UNIÓN DE GUIONISTAS) o en el ámbito social y de funcionamiento diario de la asociación (en caso de que la persona denunciada no fuera trabajadora de la asociación). En ausencia de otras medidas cautelares, la junta directiva de UNIÓN DE GUIONISTAS pondrá todos los medios necesarios, en todo caso, para que la víctima no se encuentre con la presunta persona acosadora en todas aquellas actividades organizadas por UNIÓN DE GUIONISTAS o alguna de las asociaciones que la integran.

Las medidas cautelares supondrán, en todo caso, la suspensión de los derechos asociativos de la persona infractora en tanto no se resuelva el expediente.

Las medidas a imponer cautelarmente son las mismas que las sanciones que pudieran imponerse en aplicación del punto 12º) de este apartado.

Resuelto el expediente, se levantarán las medidas o se convertirán en sanciones según proceda. Las sanciones que comporten su imposición por tiempo determinado tendrán en cuenta el tiempo en que fueron aplicadas las medidas cautelares a los efectos del plazo para su cumplimiento.

11º) Finalizada la investigación, el comité elaborará un informe en el 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.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la Junta Directiva a adoptar las medidas sancionadoras oportunas.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la Junta Directiva, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.2.2.- La resolución del expediente de acoso

La Junta Directiva de la ASOCIACIÓN UNIÓN DE GUIONISTAS, una vez recibidas las conclusiones de la instrucción, adoptará las decisiones que considere oportunas, resolviendo en el plazo de 10 días hábiles desde que el comité ético formule su informe y propuesta de resolución. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima y a la persona denunciada.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la Junta Directiva de UNIÓN DE GUIONISTAS procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- k) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la asociación en este sentido, las siguientes:
 - a. en el caso de que la persona agredida y la presunta persona agresora fueran ambas trabajadoras de la asociación y/o miembros de la Junta Directiva de la Asociación, separar físicamente a la segunda de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. Si la presunta persona agresora no tuviera relación laboral con la asociación (independientemente de que la víctima trabaje o no en UNIÓN DE GUIONISTAS), se tomarán las medidas para que aquella no coincida físicamente en ningún momento con la persona agredida. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a modificar sus condiciones laborales, si es trabajadora de UNIÓN DE GUIONISTAS, o impedirle acceder a las actividades que conforman el funcionamiento normal de la asociación.
 - b. 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, en caso de que sea trabajadora de la asociación, 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, dependiendo de que sea trabajadora o no de UNIÓN DE GUIONISTAS,:

- 1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- 27. la suspensión de empleo y sueldo
- 28. el despido disciplinario
- 29. la pérdida del cargo que ostente en la asociación

30. la expulsión de la asociación

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual o la expulsión de la asociación (dependiendo del vínculo que aquélla tenga con UNIÓN DE GUIONISTAS), la Junta Directiva mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora. 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 Junta Directiva de la ASOCIACIÓN UNIÓN DE GUIONISTAS 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:

- 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 y/o de funcionamiento diario que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en / pertenecen como socia a UNIÓN DE GUIONISTAS.

2.2.3. Recursos frente a la resolución de la junta directiva.

Las partes interesadas en el procedimiento podrán formular recurso de reposición frente a la junta directiva en el plazo de 10 días hábiles desde que se les comunique la resolución.

La junta directiva deberá resolver el recurso en el plazo de 5 días hábiles a contar desde su interposición. El silencio será considerado desestimatorio del recurso.

Frente al recurso de reposición se dará a la parte interesada recurso potestativo de alzada, que se tramitará conforme a lo dispuesto en los artículos 21 a 23 del Reglamento Interno al que se incorpora el presente protocolo.

Serán de aplicación lo dispuesto en los artículos 24 y 25 del Reglamento Interno al que se incorpora el presente protocolo.

2.2.4. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, el comité ético vendrá obligado 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 realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de 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, en su caso. Este informe se remitirá a la Junta Directiva de UNIÓN DE GUIONISTAS con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas denunciantes si la hubiera, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su aprobación conjuntamente con el Reglamento al que se incorpora, siendo exigible una vez comunicado a las y los socios a través del correo electrónico y manteniéndose vigente hasta la aprobación de un nuevo protocolo.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- 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 sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización,...
- Cuando una resolución judicial condene a la asociación por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

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.

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA ASOCIACIÓN UNIÓN DE GUIONISTAS

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Tipo vinculación con UNIÓN DE GUIONISTAS:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Tipo vinculación con UNIÓN DE GUIONISTAS:
Algún otro dato a efectos de notificaciones:

IV. 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:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (<i>indicar si es sexual o por razón de sexo</i>) frente a (<i>nombre persona agresora</i>) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:
Por la firma de este documento, declaro que he leído y expresamente acepto la política de protección de datos establecida para el procedimiento de denuncia por acoso por razón de sexo.
Localidad y fecha:

Información Básica sobre Protección de Datos

Categoría	Información
Responsable del tratamiento	UNIÓN DE GUIONISTAS, CIF G85364131, Paseig Colom no 6, Desp. 3, 08002 de Barcelona
Delegado de Protección de Datos (DPD)	Email: [email del DPD]
Finalidades	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de las denuncias por acoso y del procedimiento reglamentariamente establecido. - Envío de documentos y contenidos relacionados con las anteriores tareas.
Legitimación	<ul style="list-style-type: none"> - Consentimiento del interesado. - Cumplimiento de disposiciones estatutarias y legales en prevención del acoso por razón de sexo.
Destinatarios	La empresa entidad de los datos. No se realizarán transferencias de datos a terceros salvo para cumplimiento de obligaciones legales.
Conservación de datos	Hasta que solicite su supresión. Posteriormente, se conservarán bloqueados durante los plazos legalmente establecidos.
Derechos	<p>Puede acceder, rectificar, suprimir, limitar y oponerse al tratamiento de sus datos, así como a la portabilidad y a retirar su consentimiento en cualquier momento. Puede ejercerlos escribiendo a: [correo electrónico de contacto].</p> <p>También puede reclamar ante la AEPD: www.aepd.es.</p>

Información sobre protección de datos en el proceso de denuncia/queja por acoso.

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril (Reglamento General de Protección de Datos, en adelante “RGPD”), y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, “LOPDGDD”), le informamos de los siguientes aspectos relativos al tratamiento de sus datos personales:

1.- Responsable del tratamiento

El responsable del tratamiento de sus datos personales es Foro de Asociaciones de Guionistas Audiovisuales, con CIF G85364131, y domicilio en Paseig Colom no 6, Desp. 3, 08002 de Barcelona, y correo electrónico de contacto: direccion@uniondeguionistas.com.

2.- Finalidad del tratamiento

Los datos personales que nos facilite, incluidos los contenidos en su currículum vitae, serán tratados con la finalidad de gestionar su participación en procesos de selección y facilitar la posterior selección y contratación de las personas solicitantes a través de la bolsa de empleo que proporciona esta aplicación web, así como el cumplimiento de las obligaciones legales en materia laboral y fiscal en caso de producirse la contratación.

Asimismo, podrán utilizarse para remitirle comunicaciones relacionadas con nuevas ofertas de empleo o eventos formativos que puedan ser de su interés, siempre que haya otorgado su consentimiento expreso.

3.- Legitimación para el tratamiento

La base legal para el tratamiento de sus datos es:

- Su consentimiento expreso, otorgado mediante la aceptación de estas condiciones.
- El cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención frente al acoso por motivos de sexo.

4.- Conservación de los datos

Sus datos se conservarán durante el tiempo necesario para la finalidad para la que fueron recabados y, en cualquier caso, por el plazo máximo permitido por la ley para el tipo de datos recabados. También podrán ser cancelados por solicitud del titular.

Una vez cancelados, los datos serán bloqueados y conservados durante los plazos legalmente establecidos para la atención de posibles responsabilidades.

5.- Destinatarios de los datos

Únicamente se recabarán datos por parte de Foro de Asociaciones de Guionistas Audiovisuales. Sus datos únicamente podrán ser comunicados a las autoridades competentes cuando sea legalmente procedente.

No se admiten otras comunicaciones de ninguna clase.

6.- Derechos del interesado

Usted puede ejercer los derechos que le confiere la normativa vigente en materia de protección de datos:

- Derecho de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos.
- Derecho a la limitación u oposición a su tratamiento.
- Derecho a retirar el consentimiento prestado en cualquier momento.
- Derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (www.aepd.es).

Podrá ejercer dichos derechos enviando una solicitud escrita a [correo electrónico de contacto] o a la dirección postal anteriormente indicada, adjuntando en ambos casos una copia de su documento nacional de identidad o documento equivalente.

7.- Seguridad de los datos

El responsable del tratamiento ha adoptado las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo y proteger los datos personales frente a su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la ASOCIACIÓN UNIÓN DE GUIONISTAS.