PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE RADIO ECCA, FUNDACIÓN CANARIA

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE RADIO ECCA, FUNDACIÓN CANARIA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaración de principios

2.1.2. Medidas preventivas

2.1.3. Identificación de conductas

2.1.3.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

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

2.1.3.3. Violencia en el ámbito digital

2.1.3.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

2.2.1. Determinación de la comisión instructora

2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

2.2.6. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

1. COMPROMISO DE *ECCA, FUNDACIÓN CANARIA* EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, ***RADIO ECCA, FUNDACIÓN CANARIA (en adelante ECCA)*** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, ***ECCA*** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas 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 personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

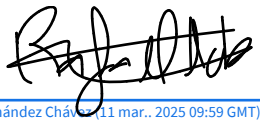
Asimismo, ***ECCA*** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en ***ECCA.***

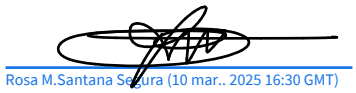
La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

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

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, atendiendo a los siguientes lugares o circunstancias:

- en el lugar de trabajo, ya sean espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- en los lugares de descanso, comedores, aseos, vestuarios, etc.
- en los eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, incluidos sus desplazamientos o viajes
- 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)
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo
- en los trayectos para gestiones relacionadas con el trabajo

Don Pedro Marrero Pérez	Dña. Belinda Diaz-Llanos Batista	D. Rafael Hernández Chávez
Pedro Javier Marrero Pérez Pedro Javier Marrero Pérez (10 mar.. 2025 18:38 GMT)	 Belinda Díaz-Llanos Batista (10 mar.. 2025 17:13 GMT)	 Rafael Hernández Chávez (11 mar.. 2025 09:59 GMT)

Dña. Rosa M. Santana Segura  Rosa M.Santana Segura (10 mar.. 2025 16:30 GMT)	David Ramos Marí David Ramos Marí David Ramos Marí (12 mar.. 2025 08:38 GMT)	D. Samuel González Vega J.Samuel González Vega J.Samuel González Vega (12 mar.. 2025 09:34 GMT)
Dña. Ruth Durán Pitart 	Juan Carlos Rojo Fernández Juan Carlos Rojo Juan Carlos Rojo (11 mar.. 2025 10:43 GMT+1)	Luisa HIlda Pérez González Luisa Ilda Pérez González Luisa Ilda Pérez González (11 mar.. 2025 12:58 GMT)
María José Cabrera López María José Cabrera López (11 mar.. 2025 19:00 GMT)	María Candelaria Acuña Barreto *(Ausente por incapacidad temporal)*	—----------

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; 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 artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, ***ECCA*** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas–sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Las Palmas de Gran Canaria, 20 de febrero de 2025

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

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 ***ECCA*** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la

integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

a) Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

b) Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

c) Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaración de principios

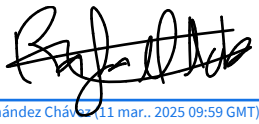
Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

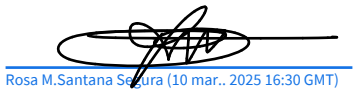
La empresa ***ECCA*** formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en ***ECCA.***

ECCA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas 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.

Don Pedro Marrero Pérez	Dña. Belinda Diaz-Llanos Batista	D. Rafael Hernández Chávez
Pedro Javier Marrero Pérez Pedro Javier Marrero Pérez (10 mar.. 2025 18:38 GMT)	 Belinda Díaz-Llanos Batista (10 mar.. 2025 17:13 GMT)	 Rafael Hernández Chávez (11 mar.. 2025 09:59 GMT)

Dña. Rosa M. Santana Segura  Rosa M.Santana Segura (10 mar.. 2025 16:30 GMT)	David Ramos Marí David Ramos Marí (12 mar.. 2025 08:38 GMT)	D. Samuel González Vega J.Samuel González Vega (12 mar.. 2025 09:34 GMT)
Dña. Ruth Durán Pitart 	Juan Carlos Rojo Fernández Juan Carlos Rojo (11 mar.. 2025 10:43 GMT+1)	Luisa HIlda Pérez González Luisa Ilda Pérez González (11 mar.. 2025 12:58 GMT)
María José Cabrera López María José Cabrera López (11 mar.. 2025 19:00 GMT)	María Candelaria Acuña Barreto *(Ausente por incapacidad temporal)*	—----------

En el ámbito de ***ECCA*** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos ***ECCA***, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de estas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, ***ECCA*** sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.2. Medidas preventivas

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, la empresa adoptará las siguientes medidas:

- **Difusión a la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual**

o por razón de sexo. Se publicará este protocolo en la intranet de la empresa (SITE), en la página web de la Fundación, y en todos los medios de comunicación que se dispongan, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

- **Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo**, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Así mismo, **se desarrollarán campañas de sensibilización**, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado entre la empresa y la Parte Social. **Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo**.

- **Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla**. Se iniciará esta formación por aquellos colectivos que, por su organigrama o por antecedentes, son más susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a la víctima.

- Se favorecerá la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

- **Se prohíben las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados**, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se deriven de su incumplimiento, y procederá a poner en marcha el protocolo.

Se mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

Don Pedro Marrero Pérez Pedro Javier Marrero Pérez Pedro Javier Marrero Pérez (10 mar.. 2025 18:38 GMT)	Dña. Belinda Diaz-Llanos Batista Belinda Díaz-Llanos Batista (10 mar.. 2025 17:13 GMT)	D. Rafael Hernández Chávez Rafael Hernández Chávez (11 mar.. 2025 09:59 GMT)
Dña. Rosa M. Santana Segura Rosa M.Santana Segura (10 mar.. 2025 16:30 GMT)	David Ramos Marí David Ramos David Ramos Marí (12 mar.. 2025 08:38 GMT)	D. Samuel González Vega J.Samuel González Vega J.Samuel González Vega (12 mar.. 2025 09:34 GMT)

Dña. Ruth Durán Pitart	Juan Carlos Rojo Fernández Juan Carlos Rojo (11 mar.. 2025 10:43 GMT+1)	Luisa HIlda Pérez González Luisa Ilda Pérez González (11 mar.. 2025 12:58 GMT)
María José Cabrera López María José Cabrera López (11 mar.. 2025 19:00 GMT)	María Candelaria Acuña Barreto *(Ausente por incapacidad temporal)*	—----------

2.1.3. Identificación de conductas

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

2.1.3.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un 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 o de acoso por razón de sexo 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

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, 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, su sujeto activo será aquel 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 realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

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

Definición de acoso por razón de sexo

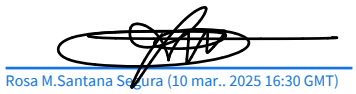
De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- 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.
- Que no se trate de un hecho aislado.

Don Pedro Marrero Pérez	Dña. Belinda Diaz-Llanos Batista	D. Rafael Hernández Chávez
Pedro Javier Marrero Pérez Pedro Javier Marrero Pérez (10 mar.. 2025 18:38 GMT)	Belinda Díaz-Llanos Batista (10 mar.. 2025 17:13 GMT)	Rafael Hernández Chávez (11 mar.. 2025 09:59 GMT)

Dña. Rosa M. Santana Segura  Rosa M.Santana Segura (10 mar.. 2025 16:30 GMT)	David Ramos Marí David Ramos Marí (12 mar.. 2025 08:38 GMT)	D. Samuel González Vega J.Samuel González Vega (12 mar.. 2025 09:34 GMT)
Dña. Ruth Durán Pitart 	Juan Carlos Rojo Fernández Juan Carlos Rojo (11 mar.. 2025 10:43 GMT+1)	Luisa HIlda Pérez González Luisa Ilda Pérez González (11 mar.. 2025 12:58 GMT)
María José Cabrera López María José Cabrera López (11 mar.. 2025 19:00 GMT)	María Candelaria Acuña Barreto *(Ausente por incapacidad temporal)*	—----------

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.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

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 trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.

- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- 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.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

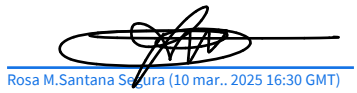
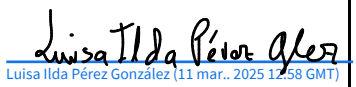
Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona.
- 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

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Don Pedro Marrero Pérez	Dña. Belinda Diaz-Llanos Batista	D. Rafael Hernández Chávez
Pedro Javier Marrero Pérez Pedro Javier Marrero Pérez (10 mar.. 2025 18:38 GMT)	Belinda Díaz-Llanos Batista (10 mar.. 2025 17:13 GMT)	Rafael Hernández Chávez (11 mar.. 2025 09:59 GMT)

Dña. Rosa M. Santana Segura  Rosa M.Santana Segura (10 mar.. 2025 16:30 GMT)	David Ramos Marí David Ramos Marí (12 mar.. 2025 08:38 GMT)	D. Samuel González Vega J.Samuel González Vega (12 mar.. 2025 09:34 GMT)
Dña. Ruth Durán Pitart 	Juan Carlos Rojo Fernández Juan Carlos Rojo (11 mar.. 2025 10:43 GMT+1)	Luisa HIlda Pérez González  Luisa Ilda Pérez González (11 mar.. 2025 12:58 GMT)
María José Cabrera López María José Cabrera López (11 mar.. 2025 19:00 GMT)	María Candelaria Acuña Barreto *(Ausente por incapacidad temporal)*	—----------

2.1.3.3. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, señala que este tipo de violencia suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

Por ello, han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología

- Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)
- Daño a la reputación
- Seguimiento y recopilación de información privada
- Suplantación de identidad

- Solicitud de sexo
- Acoso con cómplices para aislar a la víctima

Acoso sexual en línea

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial)
- Explotación, coacción y amenazas (Sexting, sextorsión, amenaza de violación, revelar información personal o la identidad, revelar la orientación sexual)
- Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida (Bullying sexualizado)
- Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth (Ciberflashing)

Dimensión digital de la violencia psicológica

- Todas las formas tienen un impacto psicológico
- Actos individua- les no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición
- Discurso de odio sexista
- Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación
- Abuso económico: Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento
- Incitación al suicidio o a la autolesión

Don Pedro Marrero Pérez Pedro Javier Marrero Pérez Pedro Javier Marrero Pérez (10 mar.. 2025 18:38 GMT)	Dña. Belinda Diaz-Llanos Batista Belinda Díaz-Llanos Batista (10 mar.. 2025 17:13 GMT)	D. Rafael Hernández Chávez Rafael Hernández Chávez (11 mar.. 2025 09:59 GMT)
Dña. Rosa M. Santana Segura Rosa M.Santana Segura (10 mar.. 2025 16:30 GMT)	David Ramos Marí David Ramos Marí David Ramos Marí (12 mar.. 2025 08:38 GMT)	D. Samuel González Vega J.Samuel González Vega J.Samuel González Vega (12 mar.. 2025 09:34 GMT)
Dña. Ruth Durán Pitart	Juan Carlos Rojo Fernández Juan Carlos Rojo Juan Carlos Rojo (11 mar.. 2025 10:43 GMT+1)	Luisa HIlda Pérez González Luisa Ilda Pérez González (11 mar.. 2025 12:58 GMT)

María José Cabrera López María José Cabrera López (11 mar., 2025 19:00 GMT)	María Candelaria Acuña Barreto *(Ausente por incapacidad temporal)*	—----------

2.1.3.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual* establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que **eviten la comisión de delitos** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *"El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años….Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima….Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad".*

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del **Título VIII del Código Penal**, hay que diferenciar entre:

- CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

1. **Presentación de denuncia o reclamación.**
2. **Reunión de la comisión instructora del Protocolo de Acoso:** plazo máximo 3 días laborables desde la recepción de la denuncia o reclamación.
3. **Fase preliminar (potestativa):** plazo máximo 7 días laborables (desde fase anterior).
4. **Expediente informativo:** plazo 10 días laborables prorrogables por otros 3, siempre justificadamente (desde fase anterior).
5. **Resolución del expediente de acoso:** plazo máximo 3 días laborables (desde fase anterior).
6. **Seguimiento:** plazo máximo 30 días naturales (desde fase anterior).

2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

La comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo será liderada por Rosa María Santana Segura quien realizará las consultas pertinentes con las partes implicadas, testigos identificados y responsables de las partes afectadas.

En ningún caso podrá formar parte de la comisión instructora quien esté involucrado en un procedimiento de ACOSO, en cualquiera de sus modalidades, o afectado por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada. En estos casos la persona quedará automáticamente invalidada para formar parte de la investigación de dicho proceso.

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

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas y estará formada por:

En representación de la empresa: Doña Rosa María Santana Segura y Don Rafael Hernández Chávez

En representación de las personas trabajadoras: Doña Luisa Hilda Pérez González y Don David Ramos Marí.

La comisión tendrá una duración de cuatro años, pudiendo ser modificada cuando las circunstancias lo requieran, situación ante la cual deberán comunicarse los cambios a todo el personal.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

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

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de ***ECCA*** la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares.

Don Pedro Marrero Pérez Pedro Javier Marrero Pérez Pedro Javier Marrero Pérez (10 mar.. 2025 18:38 GMT)	Dña. Belinda Diaz-Llanos Batista Belinda Díaz-Llanos Batista (10 mar.. 2025 17:13 GMT)	D. Rafael Hernández Chávez Rafael Hernández Chávez (11 mar.. 2025 09:59 GMT)
Dña. Rosa M. Santana Segura Rosa M.Santana Segura (10 mar.. 2025 16:30 GMT)	David Ramos Marí David Ramos Marí David Ramos Marí (12 mar.. 2025 08:38 GMT)	D. Samuel González Vega J.Samuel González Vega J.Samuel González Vega (12 mar.. 2025 09:34 GMT)
Dña. Ruth Durán Pitart 	Juan Carlos Rojo Fernández Juan Carlos Rojo Juan Carlos Rojo (11 mar.. 2025 10:43 GMT+1)	Luisa HIlda Pérez González Luisa Ilda Pérez González Luisa Ilda Pérez González (11 mar.. 2025 12:58 GMT)
María José Cabrera López María José Cabrera López (11 mar.. 2025 19:00 GMT)	María Candelaria Acuña Barreto *(Ausente por incapacidad temporal)*	—----------

2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En ***ECCA*** Rosa María Santana Segura, Jefatura del área de personas, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse de manera personal o vía telemática, por las personas que prestan servicios en esta organización.

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

Las denuncias serán secretas y ***ECCA*** garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación telemática de situación de acoso, ***ECCA*** tiene habilitada la una cuenta de correo entornoseguro@ecca.edu.es a la que solo tendrán acceso Rosa María Santana Segura, Jefatura del área de personas, encargado/a de tramitar la denuncia o reclamación, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de

denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación o a cualquiera persona que la víctima estime oportuno, quien deberá dar traslado inmediato a Rosa María Santana Segura, Jefatura del área de personas para iniciar la investigación y adopción de medidas cautelares.

Igualmente se podrán interponer denuncias a través de canal ético, al cuyo formulario e instrucciones se podrá acceder desde nuestra página web .

Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

2.2.3. La fase preliminar

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

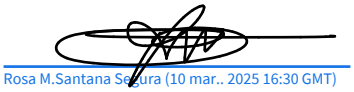
Este tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o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

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

Don Pedro Marrero Pérez	Dña. Belinda Diaz-Llanos Batista	D. Rafael Hernández Chávez
Pedro Javier Marrero Pérez Pedro Javier Marrero Pérez (10 mar.. 2025 18:38 GMT)	Belinda Díaz-Llanos Batista (10 mar.. 2025 17:13 GMT)	Rafael Hernández Chávez (11 mar.. 2025 09:59 GMT)

Dña. Rosa M. Santana Segura  Rosa M.Santana Segura (10 mar.. 2025 16:30 GMT)	David Ramos Marí David Ramos Marí David Ramos Marí (12 mar.. 2025 08:38 GMT)	D. Samuel González Vega J.Samuel González Vega J.Samuel González Vega (12 mar.. 2025 09:34 GMT)
Dña. Ruth Durán Pitart 	Juan Carlos Rojo Fernández Juan Carlos Rojo Juan Carlos Rojo (11 mar.. 2025 10:43 GMT+1)	Luisa HIlda Pérez González Luisa Ilda Pérez González Luisa Ilda Pérez González (11 mar.. 2025 12:58 GMT)
María José Cabrera López María José Cabrera López (11 mar.. 2025 19:00 GMT)	María Candelaria Acuña Barreto *(Ausente por incapacidad temporal)*	—----------

El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará **una investigación que deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad**. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad, respetando al mismo tiempo la presunción de inocencia de la persona acusada, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrando reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

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

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

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

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de

violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de ***ECCA*** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

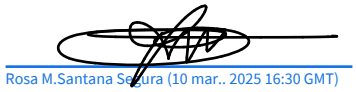
En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

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

Don Pedro Marrero Pérez	Dña. Belinda Diaz-Llanos Batista	D. Rafael Hernández Chávez
Pedro Javier Marrero Pérez Pedro Javier Marrero Pérez (10 mar.. 2025 18:38 GMT)	Belinda Díaz-Llanos Batista (10 mar.. 2025 17:13 GMT)	Rafael Hernández Chávez (11 mar.. 2025 09:59 GMT)

Dña. Rosa M. Santana Segura  Rosa M.Santana Segura (10 mar.. 2025 16:30 GMT)	David Ramos Marí David Ramos Marí (12 mar.. 2025 08:38 GMT)	D. Samuel González Vega J.Samuel González Vega (12 mar.. 2025 09:34 GMT)
Dña. Ruth Durán Pitart 	Juan Carlos Rojo Fernández Juan Carlos Rojo (11 mar.. 2025 10:43 GMT+1)	Luisa HIlda Pérez González Luisa Ilda Pérez González (11 mar.. 2025 12:58 GMT)
María José Cabrera López María José Cabrera López (11 mar.. 2025 19:00 GMT)	María Candelaria Acuña Barreto *(Ausente por incapacidad temporal)*	—----------

2.2.4. La resolución del expediente de acoso

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

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

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

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

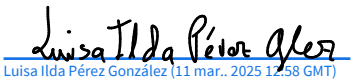
- el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- la suspensión de empleo y sueldo.
- la limitación temporal para ascender.
- el despido disciplinario.

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

La dirección de ***ECCA*** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- 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 víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

Don Pedro Marrero Pérez Pedro Javier Marrero Pérez Pedro Javier Marrero Pérez (10 mar.. 2025 18:38 GMT)	Dña. Belinda Diaz-Llanos Batista Belinda Díaz-Llanos Batista (10 mar.. 2025 17:13 GMT)	D. Rafael Hernández Chávez Rafael Hernández Chávez (11 mar.. 2025 09:59 GMT)
Dña. Rosa M. Santana Segura Rosa M.Santana Segura (10 mar.. 2025 16:30 GMT)	David Ramos Marí David Ramos Marí David Ramos Marí (12 mar.. 2025 08:38 GMT)	D. Samuel González Vega J.Samuel González Vega J.Samuel González Vega (12 mar.. 2025 09:34 GMT)

Dña. Ruth Durán Pitart	Juan Carlos Rojo Fernández Juan Carlos Rojo (11 mar.. 2025 10:43 GMT+1)	Luisa HIlda Pérez González  Luisa Ilda Pérez González (11 mar.. 2025 12:58 GMT)
María José Cabrera López María José Cabrera López (11 mar.. 2025 19:00 GMT)	María Candelaria Acuña Barreto *(Ausente por incapacidad temporal)*	—----------

2.2.5. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el 20 de febrero de 2025 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo masivo a toda la plantilla y publicación en el SITE del área de personas y en la página web ecca.edu.es, manteniéndose vigente durante cuatro años.

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

4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN *RADIO ECCA, FUNDACIÓN CANARIA*

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

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha: Firma:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa ***RADIOECCA, FUNDACIÓN CANARIA***

Don Pedro Marrero Pérez Pedro Javier Marrero Pérez Pedro Javier Marrero Pérez (10 mar.. 2025 18:38 GMT)	Dña. Belinda Diaz-Llanos Batista Belinda Díaz-Llanos Batista (10 mar.. 2025 17:13 GMT)	D. Rafael Hernández Chávez Rafael Hernández Chávez (11 mar.. 2025 09:59 GMT)
Dña. Rosa M. Santana Segura Rosa M.Santana Segura (10 mar.. 2025 16:30 GMT)	David Ramos Marí David Ramos Marí David Ramos Marí (12 mar.. 2025 08:38 GMT)	D. Samuel González Vega J.Samuel González Vega J.Samuel González Vega (12 mar.. 2025 09:34 GMT)

Dña. Ruth Durán Pitart	Juan Carlos Rojo Fernández Juan Carlos Rojo (11 mar.. 2025 10:43 GMT+1)	Luisa HIlda Pérez González Luisa Ilda Pérez González (11 mar.. 2025 12:58 GMT)
María José Cabrera López María José Cabrera López (11 mar.. 2025 19:00 GMT)	María Candelaria Acuña Barreto *(Ausente por incapacidad temporal)*	—----------