

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE A LOS DELITOS CONTRA LA
LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL
TRABAJO, EN ESPECIAL, CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y
EL ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO

DE

FUNDACIÓN CANARIA PARA LA FORMACIÓN INTEGRAL
Y PROMOCIÓN SOCIO-LABORAL Y COOPERACIÓN PARA
EL DESARROLLO ISONORTE

- FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE -

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA, EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	3
2. MARCO NORMATIVO	5
3. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO	9
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
5. EXCLUSIONES	10
6. CONCEPTOS Y ACTUACIONES CONSTITUTIVAS DE ACOSO	10
6.1. ACOSO LABORAL O ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO O MOBBING	10
6.2. ACOSO SEXUAL	11
6.3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	13
6.4. ACOSO LABORAL. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL	14
6.5. CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL	17
7. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	25
8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN	26
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO	27
9.1 CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA	27
9.2 CANAL DE COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS	28
9.3 FASES DEL PROCEDIMIENTO	30
10. INFORMACIÓN ADICIONAL Y DETALLADA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS	36
11. ENTRADA EN VIGOR Y REVISIONES	38
12. IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO	39
ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA POR ACOSO. FORMULARIO DE DENUNCIA.....	41
ANEXO II. CONSENTIMIENTO INFORMADO	43
ANEXO III. COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD PERSONA INSTRUCTORA Y SUPLENTE.....	44
ANEXO IV. ANEXO AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE SUFRAN ALGUNA CONDUCTA CONSTITUTIVA DE CIBERACOSO.....	45

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA, EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE, en su empeño por salvaguardar la dignidad de quienes la integran, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas.

Con la implantación del presente Protocolo, FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, así como cualquier otra discriminación o de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica. No se tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso en cualquiera de sus manifestaciones. Sancionará a quien incurra en cualquier conducta ofensiva, como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE se compromete a proteger a las personas trabajadoras ante el acoso, y a regular dicha problemática, estableciendo las medidas preventivas para evitarlo, así como los procedimientos que permitan dar solución a las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE se compromete a dar a conocer la existencia del presente Protocolo a todo el personal que presta servicios en su organización (personal propio o procedente de otras empresas), con la indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, asegurando un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir, así como la protección de cualquiera de las partes implicadas.

De acuerdo con ese compromiso, FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE declara que los delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, en especial, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE, se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias que en este ámbito se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo, incluidos proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones, no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente a las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

- Diseño de un Protocolo de prevención y actuación frente a los delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del Protocolo.
- Realización de acciones de sensibilización y formación en materia de protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal, así como al personal de nuevo ingreso.
- Formación específica en gestión de expedientes en materia de violencias sexuales a las personas designadas como instructoras de los mimos.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del Protocolo.

En Puntallana, a 30 de junio de 2025.

FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE
Fdo.:

2. MARCO NORMATIVO

Hay que destacar en el ámbito internacional la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 48/104, de 20 de diciembre de 1993, en la que se define jurídicamente el concepto de violencia contra las mujeres como “... *todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer...*” Y se explicita que la violencia abarca también “... *el acoso y la intimidación sexual en el trabajo...*”.

Debemos tener en cuenta que el acoso, aunque en menor medida, también pueden sufrirlo los hombres y, en tal caso, tendrán las mismas garantías y derechos que las mujeres frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículos 3 y 5.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación y trabajo.
- Recomendación 92/131/CE, de la Comisión relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Directiva 76/2007/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato.

A nivel nacional contamos con las siguientes normativas.

- Constitución Española de 1978. Artículos 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 y 53.2.

Garantiza el derecho de todas y todos a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio, el derecho a la vida, la integridad física y moral y a no ser sometidos a tratos degradantes, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Derechos que deben estar garantizados en el ámbito de las relaciones laborales.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículos 7, 8, 48 y 62.

En su artículo 7, adaptando a nuestro ámbito la normativa europea, establece:

1. *“Sin perjuicio de lo establecido por el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
2. *Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
3. *Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
4. *El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.*

El artículo 48 de la Ley 03/2007 (modificado por la disposición final 10.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre) establece:

1. *Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.*

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. *Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.*
- 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.

Por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y en el Anexo “Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico” recoge:

“(...) La elaboración del diagnóstico deberá atender a los siguientes criterios:

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

- a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.*
- b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.*
- c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.*

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.*
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.*
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.*
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.*
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.*
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.*

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

El ámbito de aplicación objetivo de esta Ley Orgánica comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Se considera incluido en el ámbito de aplicación, a efectos estadísticos y de reparación, el feminicidio sexual, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas en el siguiente párrafo como violencias sexuales.

Prestando especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

Siendo de aplicación a las mujeres, niñas y niños que hayan sido víctimas de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa; o en el extranjero, siempre que sean de nacionalidad española.

Inciendo en su Artículo 12, referido a la prevención y sensibilización en el ámbito laboral, la obligación de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital, cuando éstas se realicen a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes y, para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral de las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Asimismo, las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las personas trabajadoras.

Finalmente, reconoce que las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores laborales, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Artículos 4.7.d), 14, 15.1.g), 16, 18, 22 y 25.1.

Impone a las empresas el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, identificando los riesgos no sólo de carácter físico, además aquellos riesgos de carácter psicosocial que puedan causar un deterioro en su salud.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículos 4.2.c), d) e), 17 y 19.

Establece el derecho de todo trabajador a la no discriminación y al respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad.

- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Artículos 169, 172, 173, 184, 191 y 314.

El artículo 173 apartado 4 establece “(...) *que se impondrá la pena de localización permanente de cinco a treinta días, siempre en domicilio diferente y alejado del de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a treinta días, 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 su parte el Capítulo III. Del acoso sexual, en su artículo 184 recoge:

1. *El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.*

2. *Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.*

5. *Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.*

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS). Artículos 7.10, apartados 11, 12, 13 y 13 bis del artículo 8, artículo 11.4, artículo 12.3, artículo 12.7, artículo 12.13, artículo 13.4, artículo 13.7, artículo 13.10, artículo 16.3.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Artículos 27 y siguientes.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres de erradicar la violencia machista.
- Criterio Técnico Nº. 104/2021, sobre Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

Avala lo establecido en el Criterio Técnico DGITSS Nº. 69/2009 Acoso y violencia en el trabajo, introduciendo un cambio importante al señalar que la conducta de acoso sea deliberada y no el fruto de hechos accidentales, no siendo exigible que se demuestre una intencionalidad del sujeto activo de causar un daño a la víctima, pudiendo bastar con acreditar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo del mismo sobre el trabajador fruto de dicho comportamiento.

- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, establece como un requisito obligatorio la implementación o adecuación de los procedimientos establecidos conforme con las nuevas exigencias normativas. Contempla la protección de las personas que en un contexto laboral o profesional detecten infracciones penales o administrativas graves o muy graves y las comuniquen a través del procedimiento establecido, para permitir que la comunicación de la persona que quiera hacer uso de este medio pueda realizarla de forma anónima, en caso de no querer proporcionar sus datos personales para ello. Dicha información aportada de forma anónima deberá ser verosímil y del análisis previo de dicha información se deberá extraer indicios razonables de la existencia de las infracciones que se comuniquen, así como descartar la posibilidad de motivos espurios o análogos que manifiesten que se trata de una comunicación de mala fe.
- Convenio Colectivo de aplicación Oficinas y despachos de la provincia.

3. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo tiene por objeto definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, procurando en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

A tal efecto, en este Protocolo se aúnan las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzcan conflictos interpersonales, acoso psicológico, acoso sexual o por razón de género:

- Medidas preventivas: Establecimiento de medidas para prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso. Engloba este apartado la declaración de principios, definición de acoso laboral, sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Medidas proactivas o procedimentales: Creación, establecimiento y difusión de un procedimiento interno de actuación para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse por acoso. Establecimiento de medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

El Protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis, facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo será aplicable a todas las personas trabajadoras de la empresa, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa.

Igualmente le aplica al personal que pertenezca a empresas contratadas, subcontratas y/o personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa, siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma. En estos casos le será de aplicación el presente Protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE, y no se pudiera aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa 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 que une ambas empresas podría extinguirse.

FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE informará a todo el personal presente en su(s) centro(s) de trabajo (sea personal propio o procedente de otras empresas), a las empresas de las que proceden, así como a las empresas a las que desplazan a su propio personal, sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y sobre la existencia del Protocolo de actuación.

El Protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- 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.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

5. EXCLUSIONES

No tendrán consideración de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados, que aun teniendo lugar en el marco de las relaciones de trabajo no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el mismo.

En cualquier caso, FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE asumirá el esclarecimiento y resolución de esas conductas, a los efectos de evitar que estos conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

6. CONCEPTOS Y ACTUACIONES CONSTITUTIVAS DE ACOSO

6.1. ACOSO LABORAL O ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO O MOBBING

Se considera acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo o mobbing la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s, y cuya finalidad es perjudicar la reputación de la víctima, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece el abandono de su puesto de trabajo, el menoscabo de la personalidad, la dignidad o la estabilidad psicológica.

Los elementos necesarios para que se produzca el acoso moral:

- Hostigamiento o presión: Actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior, un compañero o un grupo de compañeros.
- Reiteración: Conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, al menos una vez por semana, durante un tiempo prolongado, con ataques sistemáticos, de modo directo o indirecto, por parte de una o varias personas sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de atentar contra su personalidad, su dignidad o su integridad física o psíquica.
- Intencionalidad: Actuación que se desarrolla dentro del ámbito laboral orientada a conseguir el perjuicio moral del otro.

Tipos de acoso moral:

- Acoso descendente: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un/a superior sobre una o más personas trabajadoras.
- Acoso horizontal: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un/a trabajador/a o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros/as.
- Acoso ascendente: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un/a trabajador/a o un grupo de personas trabajadoras sobre una persona superior jerárquica.

Conductas constitutivas de acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo:

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas constitutivas de acoso laboral:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.
- Emitir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etcétera. Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Separación de la persona trabajadora de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo, encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios.
- Difusión de rumores infundados sobre su persona o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo a sus compañeros en contra.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etcétera.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etcétera)
- Amenazas verbales o por escrito. Gritos o insultos. Llamadas telefónicas atemorizantes. Agresiones físicas.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner moteles, etcétera. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etcétera.

6.2. ACOSO SEXUAL.

A tenor del artículo 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 esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considera 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.

Tipos de acoso sexual:

- a) Chantaje sexual o Acoso Quid pro quo: Se habla de chantaje sexual cuando la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. Este tipo de acoso sólo puede ejercerse por aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.
- b) Acoso sexual ambiental: Su característica principal es que la persona que lo ejerce mantiene una conducta de naturaleza sexual, que tiene como consecuencia, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la víctima. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. Este tipo de acoso puede ser provocado por los compañeros/as de trabajo con independencia de su posición o estatus o por terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Se citan a continuación algunas conductas que podrían ser constitutivas de acoso sexual, haciéndose notar que será únicamente a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo:

- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia sexual de la persona trabajadora.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
- Comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etcétera.

6.3. 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 considera 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.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) 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, etcétera.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) 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:

Se citan a continuación algunas conductas que podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo, haciéndose notar que será únicamente a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo:

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 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, etcétera, de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etcétera.

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, etcétera).

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 mote, etcétera.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etcétera.

6.4. ACOSO LABORAL. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL.

Las características de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) han dado lugar a nuevas amenazas, derivadas, entre otras, de la velocidad con la que la información se difunde en este entorno, la posibilidad de acceder a la información gracias a los motores de búsqueda y las dificultades para su eliminación. La facilidad para viralizar y la perdurabilidad en el entorno en línea entrañan nuevas situaciones de riesgo, como pueden ser el acceso y la divulgación sin consentimiento de información sensible, de fotografías o videos de carácter íntimo; la vigilancia y monitoreo de actividades en línea; daños a la reputación, físicos, psicológicos, económicos, etcétera.

En el ámbito laboral también se producen y reproducen estas formas de violencia digital / ciberviolencia o ciberacoso, en numerosas ocasiones acompañando y otras ocasionando conductas constitutivas de acoso laboral y de acoso sexual o por razón de sexo. Entre los casos de acoso en el entorno laboral se encuentran conductas como la difusión de videos de carácter sexual enviados a través de aplicaciones de mensajería instantánea entre personas del trabajo, que pueden llegar incluso a hacerse virales, con los graves efectos que esto puede conllevar,

así como la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la persona trabajadora. Estas conductas pueden afectar a la salud física, psíquica y emocional de las personas trabajadoras.

Entre los casos de acoso en el entorno laboral se encuentran conductas constitutivas de ciberacoso. Se trata de una serie de conductas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual o por razón de identidad y expresión de género cuando éstas se realicen a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral.

Las conductas constitutivas de acoso, ciberacoso o violencia digital, se producirán, tanto cuando se envíen a la propia persona afectada contenidos degradantes que atenten contra su dignidad, como cuando se difunda esta información, especialmente videos o imágenes, si de su naturaleza puede deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

Por ello, es necesario recordar que la difusión de contenidos sensibles sin consentimiento, así como la adopción o no de medidas ante esta situación, puede tener consecuencias administrativas, disciplinarias, civiles y penales para las personas trabajadoras.

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, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología (Tal y como señala dicha Recomendación, 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), 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 (spyware) (1).	Suplantación de identidad.	Solicitud de sexo.	Acoso con cómplices para aislarla.

Acoso sexual en línea					
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza).	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2).	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1).	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3) outing (4).	Bullying sexualizado (5).	Ciberflashing (6).

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico.	Actos individuales 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.	Incitación al suicidio o a la autolesión.	Abuso económico (7).

- (1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
- (2) 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.
- (3) Revelar información personal o la identidad.
- (4) Revelar la orientación sexual.
- (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del coso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.
- (7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento

Conductas constitutivas de acoso a través de un tratamiento ilícito de datos personales:

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas constitutivas de acoso a través de un tratamiento ilícito de datos personales:

- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas trabajadoras, en particular, pero no sólo, cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- La difusión de imágenes o videos de contenido sexual entre las personas trabajadoras, ya se trate del envío por quien las haya recibido de forma legítima, el llamado ‘porno vengativo’, o de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp) de imágenes o videos de terceras personas.
- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etcétera) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de una persona trabajadora y crear un entorno humillante u hostil, especialmente, pero no solo cuando éstos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual de la persona trabajadora.
- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de una persona trabajadora en redes de mensajería instantánea o redes sociales ya tengan un carácter sexual, constitutivos de acoso sexual, ya estén relacionados con el sexo del trabajador, acoso por razón de sexo o su orientación o identidad sexual, ya tengan un carácter general, acoso laboral.
- El envío de mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- La difusión de insultos o de rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

- Dichas conductas no solo suponen un tratamiento ilícito, sino que también pueden suponer la comisión de un delito.

6.5. CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL.

El artículo 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.

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

Por lo que se refiere a los delitos contra la integridad moral hay que estar al artículo 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 se refiere a las conductas contrarias a la libertad sexual, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales:

- Artículo 178.

1. *Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.*

2. *Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.*

3. *Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.*

4. *El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no medie violencia o intimidación o que la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad o no concurren las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.*

- Artículo 179.

1. Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.

2. Si la agresión a la que se refiere el apartado anterior se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años.

- Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas, respectivamente, con las penas de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1, de prisión de cinco a diez años para las agresiones del artículo 178.3, de prisión de siete a quince años para las agresiones del artículo 179.1 y de prisión de doce a quince años para las del artículo 179.2, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1.ª Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

2.ª Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

3.ª Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.

4.ª Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

5.ª Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

6.ª Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

7.ª Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

Cuando en la descripción de las modalidades típicas previstas en los artículos 178 o 179 se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.

3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años:

- Artículo 181.

1. El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años.

A estos efectos se consideran incluidos en los actos de carácter sexual los que realice el menor con un tercero o sobre sí mismo a instancia del autor.

2. Si en las conductas del apartado anterior concurre alguna de las modalidades descritas en el artículo 178.2 y 3, se impondrá una pena de prisión de cinco a diez años.

3. El órgano sentenciador, razonándolo en sentencia, en atención a la menor entidad del hecho y valorando todas las circunstancias concurrentes, incluyendo las circunstancias personales del culpable, podrá imponer la pena de prisión inferior en grado, excepto cuando medie violencia o intimidación o se realice sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, o concurren las circunstancias mencionadas en el apartado 5 de este artículo.

4. Cuando el acto sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o en introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de ocho a doce años en los casos del apartado 1, y con la pena de prisión de doce a quince años en los casos del apartado 2.

5. Las conductas previstas en los apartados anteriores serán castigadas con la pena de prisión correspondiente en su mitad superior cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

b) Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

c) Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, y, en todo caso, cuando sea menor de cuatro años.

d) Cuando la víctima sea o haya sido pareja del autor, aun sin convivencia.

e) Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

f) Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

g) Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

h) Cuando la infracción se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

En caso de que en la descripción de las modalidades típicas previstas en los apartados 1 a 3 de este artículo se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

6. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas del apartado anterior se impondrán en su mitad superior.

7. En todos los casos previstos en este artículo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

- Artículo 182.

1. El que, con fines sexuales, haga presenciar a un menor de dieciséis años actos de carácter sexual, aunque el autor no participe en ellos, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

2. Si los actos de carácter sexual que se hacen presenciar al menor de dieciséis años constituyeran un delito contra la libertad sexual, la pena será de prisión de uno a tres años.

- Artículo 183.

1. El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño.

2. El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

- Artículo 183 bis.

Salvo en los casos en que concurra alguna de las circunstancias previstas en el apartado segundo del artículo 178, el libre consentimiento del menor de dieciséis años excluirá la responsabilidad penal por los delitos previstos en este capítulo cuando el autor sea una persona próxima al menor por edad y grado de desarrollo o madurez física y psicológica.

c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual:

- Artículo 184.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual:

- Artículo 185.

El que ejecutare o hiciere ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

- Artículo 186.

El que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores:

- Artículo 187.

1. El que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses a quien se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma. En todo caso, se entenderá que hay explotación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que la víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad personal o económica.

b) Que se le impongan para su ejercicio condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas.

2. Se impondrán las penas previstas en los apartados anteriores en su mitad superior, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se aplicará, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

b) Cuando el culpable perteneciere a una organización o grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

c) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

3. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones o abusos sexuales cometidos sobre la persona prostituida.

- Artículo 188.

1. El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se lucre con ello, o explote de algún otro modo a un menor o a una persona con discapacidad para estos fines, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Si la víctima fuera menor de dieciséis años, se impondrá la pena de prisión de cuatro a ocho años y multa de doce a veinticuatro meses.

2. Si los hechos descritos en el apartado anterior se cometieran con violencia o intimidación, además de las penas de multa previstas, se impondrá la pena de prisión de cinco a diez años si la víctima es menor de dieciséis años, y la pena de prisión de cuatro a seis años en los demás casos.

3. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

b) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.

c) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público. En este caso se impondrá, además, una pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando los hechos se hubieren cometido por la actuación conjunta de dos o más personas.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

4. El que solicite, acepte u obtenga, a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con una pena de uno a cuatro años de prisión. Si el menor no hubiera cumplido dieciséis años de edad, se impondrá una pena de dos a seis años de prisión.

5. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las infracciones contra la libertad o indemnidad sexual cometidas sobre los menores y personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

- Artículo 189.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años:

a) El que capture o utilice a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiare cualquiera de estas actividades o se lucrare con ellas.

b) El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.

A los efectos de este Título se considera pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección:

a) Todo material que represente de manera visual a un menor o una persona con discapacidad necesitada de especial protección participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada.

b) Toda representación de los órganos sexuales de un menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección con fines principalmente sexuales.

c) Todo material que represente de forma visual a una persona que parezca ser un menor participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada, o cualquier representación de los órganos sexuales de una persona que parezca ser un menor, con fines principalmente sexuales, salvo que la persona que parezca ser un menor resulte tener en realidad dieciocho años o más en el momento de obtenerse las imágenes.

d) Imágenes realistas de un menor participando en una conducta sexualmente explícita o imágenes realistas de los órganos sexuales de un menor, con fines principalmente sexuales.

2. Serán castigados con la pena de prisión de cinco a nueve años los que realicen los actos previstos en el apartado 1 de este artículo cuando concorra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Cuando se utilice a menores de dieciséis años.

b) Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio, se emplee violencia física o sexual para la obtención del material pornográfico o se representen escenas de violencia física o sexual.

c) Cuando se utilice a personas menores de edad que se hallen en una situación de especial vulnerabilidad por razón de enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando el material pornográfico fuera de notoria importancia.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

g) Cuando el responsable sea ascendiente, tutor, curador, guardador, maestro o cualquier otra persona encargada, de hecho, aunque fuera provisionalmente, o de derecho, de la persona menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se trate de cualquier persona que conviva con él o de otra persona que haya actuado abusando de su posición reconocida de confianza o autoridad.

h) Cuando concurra la agravante de reincidencia.

3. Si los hechos a que se refiere la letra a) del párrafo primero del apartado 1 se hubieran cometido con violencia o intimidación se impondrá la pena superior en grado a las previstas en los apartados anteriores.

4. El que asistiere a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión.

5. El que para su propio uso adquiriera o posea pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de tres meses a un año de prisión o con multa de seis meses a dos años.

La misma pena se impondrá a quien acceda a sabiendas a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

6. El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses.

7. El Ministerio Fiscal promoverá las acciones pertinentes con objeto de privar de la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar, en su caso, a la persona que incurra en alguna de las conductas descritas en el apartado anterior.

8. Los jueces y tribunales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de las páginas web o aplicaciones de internet que contengan o difundan pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección o, en su caso, para bloquear el acceso a las mismas a los usuarios de Internet que se encuentren en territorio español.

Estas medidas podrán ser acordadas con carácter cautelar a petición del Ministerio Fiscal.

- Artículo 189 bis.

La distribución o difusión pública a través de Internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación de contenidos específicamente destinados a promover, fomentar o incitar a la comisión de los delitos previstos en este capítulo y en los capítulos II y IV del presente título será castigada con la pena de multa de seis a doce meses o pena de prisión de uno a tres años.

Las autoridades judiciales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de los contenidos a los que se refiere el párrafo anterior, para la interrupción de los servicios que ofrezcan predominantemente dichos contenidos o para el bloqueo de unos y otros cuando radiquen en el extranjero.

- Artículo 189 ter.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:

- a) Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.*
- b) Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de dos años no incluida en el anterior inciso.*
- c) Multa del doble al triple del beneficio obtenido, en el resto de los casos.*
- d) Disolución de la persona jurídica, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.7 b) de este Código, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el artículo 66 bis, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.*

7. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE, al implantar este Protocolo, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE se opone frontalmente al empleo de datos personales que supongan tratamientos de datos ilícitos, que pudieran socavar el derecho a la intimidad y privacidad de las personas trabajadoras.

Por lo tanto, FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.

- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.
- Respetar la normativa de protección de datos vigente, garantizando la confidencialidad y el deber de no divulgar el contenido de las quejas o denuncias, cualquiera que sea el formato en el que se tramiten.
- Respetar los principios del artículo 5 del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), minimizando los tratamientos de datos personales de las personas trabajadoras que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso.

Para la consecución de este compromiso, FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE exige de todas y cada una de las personas trabajadoras que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones laborales (proveedores, clientes, personal colaborador) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con la finalidad de prevenir el acoso laboral o situaciones potenciales de acoso laboral, FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE llevará a cabo las siguientes medidas preventivas:

- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, basado en los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Procurar la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.
- Informar y sensibilizar: Facilitará información y formación a las personas trabajadoras sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. Entre otras acciones se desarrollará:
 - Difusión del Protocolo de acoso.
 - Campañas divulgativas sobre cómo advertir una situación de acoso.
 - Campañas informativas de los derechos y recursos con los que se cuenta.

- Incorporación en su plan de formación de cursos específicos en materia de igualdad, acoso sexual o moral, dirigidos a la dirección de la empresa, mandos intermedios, así como a toda la plantilla en general.
- Mantener una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.
- Poner a disposición de las personas trabajadoras canales claros de comunicación y sistemas efectivos de resolución de conflictos.
- Impulsar una cultura de respeto a la intimidad de las personas y de concienciación en el empleo de datos personales, tomando conciencia de los riesgos que entraña Internet y las TIC en lo relativo a las conductas de acoso laboral.
- Aplicar medidas orientadas a la prevención del ciberacoso para evitar comportamientos dentro del ámbito laboral que sean constitutivos de acoso sexual o laboral mediante tratamientos ilícitos de los datos de las personas trabajadoras por otras personas trabajadoras. Para ello, se pondrán en marcha las siguientes actuaciones:
 - Informar a las personas trabajadoras sobre los posibles mecanismos de reacciones ante un tratamiento de datos personales que pueda suponer una situación de acoso, tales como los mecanismos de retirada de contenido de las principales plataformas en internet, políticas de privacidad de los principales operadores o el canal prioritario puesto a disposición del público por parte de la Agencia Española de Protección de Datos, entre otros.
 - Impartir cursos de formación relativos al empleo adecuado de redes sociales e Internet, la identificación de situaciones de acoso en estos medios y la lucha contra estas situaciones.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

La finalidad de este Protocolo es establecer un procedimiento de las actuaciones necesarias para la investigación y análisis, en el caso que una persona trabajadora de la empresa sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a. La utilización del Protocolo no impide la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso.

9.1 CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

Se constituye una Comisión Instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas:

-
-
-

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

-

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas miembros de esta Comisión serán fijas.

La Comisión Instructora se encargará de tramitar cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, procederá a la investigación y realizará su seguimiento.

A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar las quejas o denuncias.

La Comisión tendrá una duración de cuatro años. 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 y deberán comunicarlo a la empresa para que sean sustituidos/as. 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.

9.2 CANAL DE COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS

FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE habilita como canal de denuncias la siguiente dirección de correo electrónico: direccion@isonorte.org.

En este buzón de correo electrónico se deben presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo. Para la comunicación de la denuncia será necesario utilizar el "FORMULARIO DE DENUNCIA" (ANEXO 1), que se pone a disposición de todo el personal.

Sólo la Comisión Instructora tendrá acceso a los correos electrónicos que a esos efectos se remitan, siendo éste un canal confidencial, rápido y accesible, mediante el cual puedan poner en conocimiento de la situación de acoso que esté sufriendo, para que la Comisión Instructora pueda activar el Protocolo de acoso laboral.

Las denuncias o quejas podrán ser presentadas además en soporte papel, depositándola en el buzón habilitado al efecto, y de forma presencial ante FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE que firmará la misma, indicando la fecha como constancia de su recepción.

Las denuncias o quejas podrán ser formalizadas por escrito a través del FORMULARIO DE DENUNCIA (ANEXO 1) y serán tramitadas de manera confidencial, se refiere a la práctica de permitir que las personas denuncien irregularidades o conductas indebidas dentro de la empresa garantizando la reserva de su identidad en todo momento, con respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Las denuncias o quejas podrán ser formalizadas de manera anónima. La denuncia anónima es aquella que se permite presentar sin que la persona informante revele su identidad de ninguna manera.

Se debe garantizar que las personas trabajadoras se sientan seguras y protegidas al hacer una denuncia, y que, se contemple la posibilidad de hacerla de forma anónima.

FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE garantizará el anonimato en una denuncia de acoso laboral a través de:

- La designación de una Comisión Instructora. Se ha procedido a designar a una Comisión Instructora para recibir las denuncias anónimas. Esta Comisión está identificada en el Punto 9.1 designada específicamente para esta tarea.
- La protección de la información. En todo caso, se garantizará que cualquier información que se reciba en una denuncia anónima se proteja de manera adecuada y que sólo las personas involucradas en la investigación de la denuncia tengan acceso a ella.

La denuncia anónima es importante que incluya la mayor cantidad de información posible para el buen fin de la investigación: detalles del comportamiento inapropiado (qué sucedió, cuándo y dónde ocurrió y quién estuvo involucrado); aportar datos de testigos; pruebas, a modo de ejemplo correos electrónicos, mensajes de texto, grabaciones de audio o video; etcétera.

En el caso de que la persona informante haya optado por interponer una denuncia de forma anónima, es importante señalar que queda prohibida cualquier intento de desvelar su identidad.

Por otro lado, la Ley 2/2023, de 20 de febrero, no solo prevé la comunicación anónima de irregularidades, sino también la posibilidad de hacerlo de forma verbal. Por tanto, FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE documentará este tipo de denuncias, o bien a través de una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, o bien, a través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla, previo consentimiento del informante.

En cumplimiento de la normativa de aplicación, FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE informa sobre la existencia y funcionamiento del Canal Interno de Información o Canal de Denuncias, a través del que se pueden canalizar las consultas y denuncias sobre comportamientos o actos que se consideren contrarios a las leyes, reglamentos y normativas, autonómicas, nacionales y europeas o contrarios a los principios éticos recogidos en el Código Ético de FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE que se encuentra a su disposición en la Página Web <https://www.isonorte.org/la-fundacion/>.

El Canal Interno de Información es una herramienta cuyo objetivo es ser una vía de comunicación a través de la cual las personas trabajadoras, colaboradores, proveedores, terceros, podrán enviar comunicaciones o informar sobre riesgos o sospechas de conductas irregulares e incumplimientos normativos. De este modo, el órgano responsable de FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE las investigará y, en su caso, adoptará las medidas preventivas, correctivas o sancionadoras oportunas.

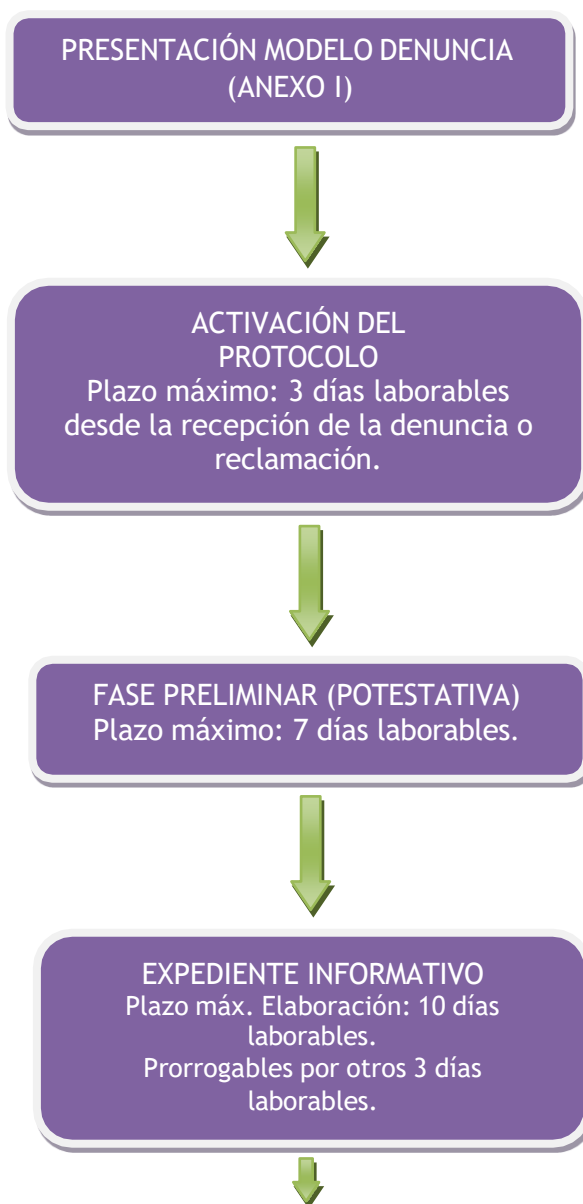
➤ Requisitos y características del Canal Interno de Información:

- Fácilmente accesible: El Canal Interno de Información ha de ser fácil de usar y ser accesible no solo para las personas trabajadoras de FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE, sino para todas aquellas personas que puedan comunicar una irregularidad de la que hayan sido testigos a través de él.
- Garantizar la confidencialidad y el anonimato: Es imprescindible salvaguardar la identidad de los Informantes ante posibles represalias, de manera que está prohibido el despido, la degradación, la negación de ascensos, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o cualquier otra acción similar como represalias contra el Informante. Asimismo, también se prohíbe y perseguirá cualquier forma de acoso laboral o daño a la reputación del Informante, como pueden ser las evaluaciones de desempeño negativas injustificadas.

- Informar a las personas trabajadoras y terceros relacionados: FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE informa sobre la existencia del Canal Interno de Información o Canal de Denuncias, su funcionamiento y los objetivos que persigue. Las personas trabajadoras y terceros relacionados conocerán el proceso y formato de presentación de las comunicaciones y/o denuncias, así como la comunicación de ésta a la persona afectada. Para esto se ha elaborado un Procedimiento de Gestión del Canal Interno de Información, la Política del Canal Interno de Información, se comunica a todas las personas trabajadoras de FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE y a otras personas relacionadas, siendo publicado en la Página Web.
- Establecer un régimen sancionador adecuado: Esto es, un sistema disciplinario que penalice el cumplimiento de la ley o las normativas internas de FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE

9.3 FASES DEL PROCEDIMIENTO

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



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN



A. PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA Y ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.

- Esta fase se iniciará mediante comunicación por parte de la persona trabajadora u otra persona que tenga conocimiento del problema, a través del canal habilitado.
- Deberá remitir un correo electrónico a la dirección direccion@isonorte.org, utilizando el FORMULARIO DE DENUNCIA facilitado en el ANEXO 1 o a través de las vías consignadas en el Punto 9.2 del presente Protocolo.
- Ingresar en la página de inicio del Canal de Información a la que se accede a través de la url: <https://isonorte.org/canal-de-informacion-fundacion-isonorte/>.
- Recibida la denuncia la Comisión Instructora activará el procedimiento para su tramitación en el plazo máximo de 3 días laborables.
- Las denuncias serán tramitadas de manera confidencial y con respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

B. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Recibida la denuncia o reclamación la Comisión Instructora se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de la denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente Protocolo para su presentación.

En el seno de la 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.

Cuando de la denuncia planteada la Comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

C. FASE PRELIMINAR (POTESTATIVA)

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, etcétera.

Este procedimiento informal o fase preliminar 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. Asimismo, 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.

D. EXPEDIENTE INFORMATIVO.

- En el plazo máximo de 10 días laborables la Comisión Instructora realizará una investigación rápida y confidencial:
 - Escuchará a las personas afectadas y testigos que se propongan.
 - Requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal. Las medidas que se aplicarán para proteger los datos tratados en supuestos de acoso laboral durante la investigación o los procesos sancionadores que pudiera emprender la empresa son:
 - Se asignará un código identificativo para la persona supuestamente acosada y la presuntamente acosadora con la finalidad de preservar sus identidades.
 - Durante la investigación se solicitará a la persona acosada solo la información pertinente para el esclarecimiento de los hechos.
 - No se empleará esta información para una finalidad distinta, sin perjuicio de las restantes obligaciones legales que incumban a la empresa.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN

- Se garantizará la confidencialidad, revelando la identidad de la víctima sólo ante las personas con interés en el procedimiento, sin ser admisible una publicidad masiva o indiscriminada sin consentimiento de la víctima.
 - La identidad de la víctima de acoso no constará en ningún documento que se utilice con finalidad distinta a la sanción a la persona acosadora.
 - Como garantía del principio de confidencialidad, no figurará el acoso como razón para la adopción de medidas correctoras en el puesto de trabajo.
 - Se informará a la persona acosada y a la supuestamente acosadora sobre el tratamiento de datos y sobre el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión.
 - Únicamente se cederán datos de la víctima con su consentimiento previo, salvo previsión legal en contra como podría ser la solicitud de datos por parte de un juez en un procedimiento penal frente al acosador.
- La Comisión Instructora seguirá las siguientes pautas en la realización de las tomas de declaración:
 - Se presentará, explicará el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
 - Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, los testigos que esta última proponga. Ambas partes implicadas podrán ser acompañadas por una persona de su confianza, que deberán guardar confidencialidad sobre la información a la que tenga acceso.
 - Se procederá a la firma del consentimiento informado por parte del denunciante, del denunciado y los correspondientes testigos al iniciar el proceso, utilizando para ello el formato del ANEXO 2.
 - Escuchará las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizará las aclaraciones necesarias.
 - Analizará el relato y las vivencias presentadas, aclarando en su caso las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “No me informan”.
 - Identificará las posiciones de cada parte y sus intereses.
 - Resumirá en orden cronológico el relato.
 - Nunca utilizará como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, la Comisión Instructora podrá proponer, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.
- Finalizada la investigación, siendo el plazo máximo 10 días laborables, la Comisión Instructora elaborará un informe en el que se recogerá al menos la siguiente información:
 - Identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
 - Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias de la misma.
 - Argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etcétera
 - Resumen cronológico de los hechos.
 - Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.
 - Conclusiones del informe:
 - Si se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona 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 no se apreciase indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la persona instructora propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.
- Si se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos o testimonios son falsos, se propondrá a la dirección de la empresa la incoación de correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

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

E. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

- En el plazo de 3 días laborables a contar desde la recepción del informe de conclusiones, FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE dictará resolución. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora.
- Si **no se constatan situaciones de acoso**, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente, levantando acta al respecto.
- Si **se constata situaciones de acoso**, se deberán tomar cuantas medidas se estimen oportunas de las sugeridas por la Comisión Instructora. Se actuará en el orden disciplinario, si hay causa justificativa suficiente y siempre conforme a la normativa vigente y, en particular, al correspondiente convenio de aplicación y el Estatuto de los Trabajadores.

La decisión adoptada por FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE se comunicará por escrito a la víctima y a la persona denunciada. Debiendo, además, comunicarse al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con la finalidad de actualizar los procesos de evaluación de riesgos contra la violencia sexual. En este caso no se facilitarán los datos personales de las partes implicadas.

A modo de ejemplo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido las siguientes:

- Separar físicamente a la persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso 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:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN

- 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 conlleve el despido de la persona acosadora, FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE mantendrá un deber activo de vigilancia y control por parte de la empresa, estableciendo algunas de las siguientes medidas:

- 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 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.

Además, FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE llevará a cabo las siguientes actuaciones disciplinarias, contra las personas trabajadoras que lleven a cabo conductas de acoso laboral a través de un tratamiento ilícito de datos personales:

- Denunciar al trabajador responsable ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), a través de su Canal Prioritario o interponiendo directamente una denuncia, ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y las Autoridades Judiciales competentes.
- Comunicar a la persona trabajadora responsable sobre las posibles consecuencias jurídicas y responsabilidades en que su conducta de acoso pudiera incurrir, responsabilidad en materia de protección de datos, en el ámbito laboral, responsabilidad penal y responsabilidad civil:
 - ✓ **Responsabilidad en materia de protección de datos:** La difusión de datos de una persona física, en contenidos tales como imágenes, audios o vídeos que permitan identificarla, publicados en diferentes servicios de internet sin consentimiento, se considera una infracción de la normativa de protección de datos personales. La AEPD es competente para sancionar estas conductas con **multas** que, en los casos más graves, **pueden alcanzar los 20.000.000 de euros**. Será sancionado tanto el trabajador que obtuvo ilícitamente los datos, imágenes, vídeos, audios u otros contenidos, como aquel que, sin haberlos obtenido, los difundió (reenvió, publicó en internet) sin consentimiento del afectado.
 - ✓ **Responsabilidad en el ámbito laboral:** Las personas trabajadoras que lleven a cabo estas conductas incurrirán en responsabilidad disciplinaria que, en el caso de faltas muy graves, **podrá acarrear el despido**.
 - ✓ **Responsabilidad penal:** La grabación, difusión y la cesión a terceros de imágenes o vídeos sin consentimiento, incluso si se han obtenido con la anuencia de la persona afectada en cualquier lugar fuera de la mirada de terceros, cuando

menos caben la intimidad de una persona física, pueden ser constitutivas de diferentes delitos.

Todos estos delitos contra la integridad moral, descubrimiento de secretos o incluso, de acoso sexual si fueran un medio para la obtención de favores sexuales, **pueden ser castigados con penas de hasta 5 años de prisión.**

- ✓ **Responsabilidad civil:** Se deberá responder por los daños y perjuicios causados a la persona afectada, tanto los de carácter patrimonial como los de carácter moral.

F. SEGUIMIENTO

- Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión Instructora deberá realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Supervisará la evolución de la víctima, tanto en lo que se refiere a los posibles daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras que se hubiesen adoptado. Igualmente supervisará las posibles represalias contra cualquiera de las personas trabajadoras que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador.
- La Comisión Instructora elaborará un informe que remitirá a la dirección de la empresa, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera.

10. INFORMACIÓN ADICIONAL Y DETALLADA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

1. RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE LOS DATOS PERSONALES EN LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO
Identidad responsable: FUNDACIÓN CANARIA PARA LA FORMACIÓN INTEGRAL Y PROMOCIÓN SOCIO-LABORAL Y COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO ISONORTE (FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE).
CIF: G-38490785.
Dirección a efectos de notificaciones: Calle Lomo El Cabo, Número 1-A, 38715, La Galga, Puntallana, La Palma, Santa Cruz de Tenerife, España.
Teléfono: +34 922.451.554.
Correo electrónico: direccion@isonorte.org.
2. DELEGADO DE PROTECCIÓN DE DATOS (DPD): AFONSO & GONZÁLEZ ASESORES, S.L., DPD-ES2111220. Certificado por el Centro de Registro y Certificación de Personas (CERPER) de Conformidad con el Esquema de Certificación de DPD de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).
Correo electrónico: dpd@avgasesores.net.
3. PROCEDENCIA DE LOS DATOS
Persona que informa.
Persona afectada.
4. CATEGORÍA DE DATOS OBJETO DE TRATAMIENTO (datos de personal con interés en el procedimiento):
Datos de carácter identificativo, características personales, datos académicos y profesionales, detalles del empleo, datos especialmente protegidos.

Persona que informa: Nombre y Apellido, puesto de trabajo.

Persona afectada: Nombre y Apellido, DNI/NIE, puesto de trabajo, centro de trabajo, hechos acontecidos.

Persona agresora: Nombre y Apellido, DNI/NIE, puesto de trabajo, centro de trabajo, hechos acontecidos.

Testigos: Nombre y Apellidos, DNI/NIE.

5. PLAZOS DE CONSERVACIÓN DE LOS DATOS PERSONALES TRATADOS

Los datos se mantendrán por el período de prescripción de las acciones nacidas del tratamiento, durante el plazo necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

6. FINALIDAD DEL TRATAMIENTO DE DATOS

Los datos de las personas trabajadoras con interés en el procedimiento serán tratados para llevar a cabo las siguientes finalidades:

- Recepción y gestión de quejas o denuncias de hostigamiento, acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, con la finalidad de poner en marcha el Protocolo de acoso laboral.
- Gestión del documento "Consentimiento Informado de Participación en la Fase de Entrevistas del Procedimiento abierto por Activación del Protocolo de Acoso Laboral", con la finalidad de realizar las entrevistas a las personas con interés en el procedimiento.
- Gestión del documento "Compromiso de Confidencialidad de las Personas que Intervienen en el Proceso de Tramitación y Resolución de las Denuncias por Acoso Laboral Sexual y Acoso por Razón de Sexo", con la finalidad de proteger la información tratada del personal con interés en el procedimiento.
- Obtener acuse de recibo de la persona trabajadora como consecuencia de la entrega del Protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razones de sexo implantado por el responsable, con la finalidad de obtener evidencias del cumplimiento de la obligación legal aplicable.

7. LICITUD DEL TRATAMIENTO

El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al Responsable del Tratamiento [artículo 6.1.c) del RGPD], en virtud del marco normativo de aplicación.

8. CESIÓN DE DATOS

Sus datos personales podrán ser comunicados de forma legítima y, cuando sea necesario, a los siguientes destinatarios. Dichas comunicaciones serán necesarias para la activación del Protocolo laboral, sexual y/o por razón de sexo, así como para la resolución del expediente de acoso.

- Gerencia/Dirección de la empresa (en el caso de llevar a cabo medidas cautelares o correctivas).
- Representante legal de las personas trabajadoras (si hubiere).
- Personal con interés en el procedimiento.
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ministerio Fiscal (en caso de indicios de delito).
- Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Jueces y Tribunales.

9. EJERCICIO DE DERECHOS

Cualquier persona tiene derecho a obtener confirmación sobre si FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE trata datos personales que le conciernan, o no.

Cualquier interesado podrá solicitar el ejercicio de los siguientes derechos, presentando un escrito ante FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE o ante el DPD:

- Derecho de acceso: Permite al interesado conocer y obtener información sobre sus datos personales sometidos a tratamiento.
- Derecho de rectificación o supresión: Permite corregir errores, modificar los datos que resulten ser inexactos o incompletos y garantizar la certeza de la información objeto del tratamiento o permite que se supriman los datos que resulten ser inadecuados o excesivos.
- Derecho de oposición: Derecho del interesado a que no se lleve a cabo el tratamiento de sus datos personales o se cese en el mismo, en cuyo caso, únicamente se conservarán por motivos legítimos imperiosos, o el ejercicio o la defensa de posibles reclamaciones.
- Limitación del tratamiento: Conlleva el marcado de los datos personales conservados, con la finalidad de limitar su futuro tratamiento, en cuyo caso, únicamente se conservarán para el ejercicio o la defensa de reclamaciones.
- Portabilidad de los datos: Facilitar al interesado los datos objeto de tratamiento, a fin de que éste pueda transmitirlos a otro responsable, sin impedimentos. Como interesado, tiene derecho a recibir los datos personales que le incumban, que haya facilitado al responsable del tratamiento, en un formato estructurado, de uso común y lectura mecánica, y a transmitirlos a otro responsable del tratamiento cuando: El tratamiento esté basado en el consentimiento, los datos hayan sido facilitados por la persona interesada y el tratamiento se efectúe por medios automatizados. Al ejercer su derecho a la portabilidad de los datos, tendrá derecho a que los datos personales se transmitan directamente de responsable a responsable cuando sea técnicamente posible.
- Derecho a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas (incluida la elaboración de perfiles): Derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado que produzca efectos jurídicos o afecte significativamente de modo similar.
- Derecho a retirar el consentimiento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada.
- Derecho a presentar una reclamación, si considera que sus datos han sido tratados de forma inadecuada, ante la Autoridad de Control, siendo en el caso de España, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), a través de su página web <https://www.aepd.es/> o a través de la dirección postal Calle Jorge Juan, Número 6, 28001, Madrid, España.

11. ENTRADA EN VIGOR Y REVISIONES

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla. Se mantendrá vigente mientras no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todas las personas trabajadoras.

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

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzcan cambios en la empresa como fusiones, absorción de la misma, transmisión u otros similares.
- Cuando se produzca cualquier modificación sustancial en los métodos de trabajo de la empresa, su organización o modificación sustancial de la plantilla.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual, por motivos de acoso laboral o bien determine la falta de adecuación del Protocolo actual a los requisitos legales o reglamentarios.

12. IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

El Protocolo deberá:

- Publicarse y difundirse entre las personas trabajadoras, a través de la entrega física del mismo. Siempre deberá existir una copia física a disposición de todas las personas trabajadoras en todos los centros de trabajo, por ejemplo, al lado del tablón de anuncios.
- Entregarse al personal de nuevo ingreso una copia en el momento de su incorporación, firmando al efecto el documento de acuse de recibo por el que conste la firma de la persona trabajadora conforme lo recibe.
- Comunicarse a las empresas de ETT que pongan personas trabajadoras a disposición de FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE, a otras empresas cuyo personal pueda desplazarse a los centros de trabajo y a aquellas a las que se desplace cualquier miembro del personal de FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE

Asimismo, se formará de manera más específica y profunda en materia de protección integral de las violencias sexuales y gestión de casos que puedan presentarse a la Dirección de la empresa, con periodicidad anual se evaluará la aplicación del presente protocolo por parte de la Dirección, realizando una comunicación puntual a los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de la casuística que haya podido acontecer, sin facilitar datos personales de las partes implicadas.

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.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN

ANEXOS

ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA POR ACOSO. FORMULARIO DE DENUNCIA

1. PERSONA QUE INFORMA

☐ Persona afectada.

☐ Otras (especificar): _____

• Nombre y apellidos: _____ *

• DNI: _____ *

** Si opta por la opción del anonimato no cumplimentar el apartado referente a la aportación de sus datos personales.*

2. DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

• Nombre y apellidos: _____ *

• DNI: _____ *

• Puesto de Trabajo: _____

• Centro de Trabajo: _____

** Si opta por la opción del anonimato no cumplimentar el apartado referente a la aportación de sus datos personales.*

3. DATOS DE LA PERSONA AGRESORA (DENUNCIADA)

• Nombre y apellidos: _____

• Puesto de trabajo: _____

• Centro de Trabajo: _____

4. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (descripción cronológica y lo más detallada posible de los hechos): En caso de no ser suficiente el espacio que dispone a continuación, puede adjuntar a este documento, las hojas numeradas que considere necesarias.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN

5. TESTIGOS: Enumere a continuación nombre y apellidos de los testigos.

1	
2	
3	
4	
5	

6. PRUEBAS: Indicar en este apartado las pruebas que se adjuntan a este modelo de denuncia. Adjuntar las mismas.

7. SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de Actuación frente al Acoso, se tenga por presentada denuncia frente a la persona agresora / denunciada y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo.

En _____, a ____ de _____ de 202_.

Firma de la persona interesada *.

Firma de la empresa.

** Si opta por la opción del anonimato no cumplimentar este apartado.*

ANEXO II. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

DNI: _____

EXPONGO:

Conozco el procedimiento de actuación previsto en el "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LOS DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO, EN ESPECIAL, CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO de la empresa FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO:

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado para la investigación de los hechos.

En _____, a ____ de _____ de 202_.



Firma: _____

ANEXO III. COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD PERSONA INSTRUCTORA Y SUPLENTE

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE

Don/Doña **PERSONA INSTRUCTORA/SUPLENTE**, habiendo sido designado por FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE como **persona instructora/suplente de la persona instructora** del procedimiento definido en el presente Protocolo para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____, a ____ de _____ de 202_.

Firmado:

ANEXO IV. ANEXO AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE SUFRAN ALGUNA CONDUCTA CONSTITUTIVA DE CIBERACOSO

Las personas trabajadoras de FUNDACIÓN CANARIA ISONORTE que sufran algún tipo de conducta constitutiva de ciberacoso, acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, así como aquellos que la detecten en otras personas trabajadoras, deberán activar el presente Protocolo de actuación frente al acoso.

No obstante, la persona trabajadora víctima del acoso podrá actuar por su cuenta (solicitar la tutela de sus derechos, interponer una reclamación que devenga en un procedimiento sancionador o solicitar medidas cautelares urgentes), manteniendo informada a la empresa de sus actuaciones en todo momento, de la siguiente manera:

1. **Solicitar a la persona, que difundió datos personales** (en contenidos tales como imágenes, audios o vídeos) de forma ilegítima, **su eliminación**. En el caso de no conseguir este objetivo, pasar al punto 2.
2. **Solicitar el borrado o retirada de datos personales** (en contenidos tales como imágenes, audios o vídeos) **a la plataforma que ha proporcionado los medios para la publicación**, esto es, la red social o página web o buscador de internet en que se han publicado esas imágenes o vídeos, acreditando su identidad e indicando qué enlaces son los que contienen los datos que quieres suprimir.

El prestador de servicios en Internet debe resolver sobre la solicitud de supresión en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la misma. Transcurrido ese plazo sin que de forma expresa respondan a la petición o si se considera que la respuesta es insatisfactoria, puedes interponer la correspondiente reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos, acompañando la documentación acreditativa de haber solicitado la supresión ante la entidad de que se trate.

Algunas redes sociales más populares disponen de mecanismos establecidos para comunicar vulneraciones de la privacidad o contenidos inapropiados. Por ejemplo:

- **Facebook** ofrece un servicio de ayuda (<https://www.facebook.com/help/428478523862899>) para avisar de fotos o vídeos que puedan infringir el derecho fundamental a la protección de datos. Facebook ofrece varias opciones en función de las circunstancias de cada caso concreto. También permite denunciar una conducta abusiva mediante el enlace Denunciar, que aparece situado junto a la mayoría de los contenidos publicados en Facebook.
- **Google** dispone de una página desde la que se puede solicitar la retirada de contenido de sus diferentes servicios. Además, dispone de formularios para solicitar el bloqueo de resultados de búsqueda en determinados supuestos, así como otros específicos para solicitar la retirada de resultados de búsqueda que remitan a páginas web que incluyan imágenes sexualmente explícitas no deseadas. En el caso del servicio de vídeos YouTube, ofrecerán diferentes opciones en caso de abuso o acoso, vulneraciones de la privacidad, denuncia de contenidos sexuales, contenidos violentos u otros problemas. Por otro lado, si se considera que un vídeo colgado en YouTube incluye un contenido inapropiado se puede utilizar el icono con forma de bandera (Denunciar) para avisar del contenido y que la empresa lo revise.
- **Twitter** dispone diferentes formas de informar sobre diversos incumplimientos (<https://help.twitter.com/es/rules-and-policies/twitter-report-violation#specific-violations>), entre los que se encuentran la publicación de información privada, la usurpación de identidad, o el acoso.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN

- **Instagram** cuenta con una página desde la que se puede reportar contenido publicado por terceros sin consentimiento que incluya información personal, así como informar de conductas abusivas o de casos de hostigamiento o acoso.
 - **Tik Tok** informa de cómo reportar contenido inapropiado en este enlace (<https://support.tiktok.com/es/safety-hc/report-a-problem>), ya sea para reportar una cuenta, un vídeo, un comentario o un chat.
3. En situaciones excepcionalmente delicadas, cuando las imágenes incluyan contenido sexual o muestren actos de violencia, poniendo en alto riesgo los derechos y libertades de las personas trabajadoras, los canales ofrecidos por los prestadores de servicios online pueden no resultar lo suficientemente eficaces y rápidos para evitar la difusión continuada de las imágenes, por lo que lo más eficaz es **denunciar la difusión ilegítima de datos sensibles a través del CANAL PRIORITARIO DE LA AEPD**, de forma que la AEPD pueda adoptar medidas urgentes para que se logre la retirada inmediata (72 horas) de los contenidos constitutivos de acoso de las redes sociales e internet. Además, la AEPD valorará la apertura de un procedimiento sancionador contra los responsables de haber realizado el tratamiento ilegítimo de datos personales.

Esta denuncia es independiente de las que puedan plantearse ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado o la Fiscalía o Jueces y Tribunales.

ENLACE CANAL PRIORITARIO: <https://sedeagpd.gob.es/sede-electronica-web/vistas/formNuevaReclamacion/nuevaReclamacion.jsf?QID=Q600&ce=0>.

En determinados casos se podrá o no acudir al canal prioritario de la AEPD:

Se podrá acudir cuando:

- Se produzcan situaciones excepcionalmente delicadas (contenidos, fotografías o vídeos, que tengan carácter sexual o muestren actos de agresión y se estén poniendo en alto riesgo los derechos y libertades de los afectados).
- Las víctimas sean personas españolas o se encuentren en España.

No se podrá acudir cuando:

- La difusión de fotografías o vídeos se esté produciendo mediante servicios de mensajería instantánea (WhatsApp, Telegram, etcétera) o correo electrónico. En este caso se podrá iniciar un procedimiento sancionador ante la AEPD contra la persona que difunda o replique contenidos.
- Las víctimas no sean ciudadanas españolas o no se encuentren en España.

Además, si se quiere denunciar la situación en redes sociales debe hacerse sin difundir datos de las personas que aparecen en los vídeos, imágenes o audios, para lo que es fundamental difuminar la imagen o distorsionar la voz hasta hacer irreconocibles a las personas que aparecen en ellos.