



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO, AGRESIÓN SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO



ENTIDAD FINANCIADORA
Cabildo de Tenerife

INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	CIF	G38228102
	NOMBRE	FUNDACIÓN CANARIA CENTRO DE SOLIDARIDAD ISLAS CANARIAS
	DIRECCIÓN	CALLE PEDRO DOBLADO CLAVERIE 34
	MUNICIPIO	SANTA CRUZ DE TENERIFE
	CÓDIGO POSTAL	38010
	PROVINCIA	Santa Cruz
	Teléfono	922 670 069
	Web	www.proyctohombrecanarias.com

PROTOCOLO ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL	FECHA DE INICIO / FIN	JUNIO 2023 / JUNIO 2027
	VERSIÓN Y FECHA	VERS. 2.1/23 – JUNIO 2023
	REALIZADO POR	www.innovatica.es

CONTENIDO

1. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO 3

1.1 ÁMBITO DE ACTUACIÓN..... 5

1.2 RESPONSABLES DE LAS ACTUACIONES..... 6

1.3 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN..... 9

1.4 PLAN DE COMUNICACIÓN 21

1.5 LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO 22

2. ENTRADA EN VIGOR, DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y
PROCEDIMIENTO DE MEJORA CONTINUA. 29

ANEXO..... 29

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 29

2. MODELO DE RECLAMACIÓN / DENUNCIA..... 32



1. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO



Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el PROYECTO HOMBRE implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en el ámbito de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas **preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas **proactivas o procedimentales** de actuación frente al acoso para dar cauce a las reclamaciones o denuncias que pudieran producirse y medidas **cautelares y/o correctivas** aplicables.
3. Identificación de medidas **reactivas** frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

El acoso, es un comportamiento ofensivo que afecta a varios intereses jurídicos, siendo la dignidad de la persona trabajadora uno de los más importantes, ya que ésta es una positivización del derecho a la vida, la integridad física, psicológica y moral. La afectación a la dignidad no implica que este tipo de comportamiento no pueda dañar otros intereses jurídicos, como la igualdad, la prohibición de discriminación, el honor, la imagen personal, la intimidad o la salud, aunque siempre será contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por motivos de género siempre afectan a la dignidad de la persona que lo sufre, y constituyen una forma de discriminación por motivos de género.

En el ámbito de PROYECTO HOMBRE no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.

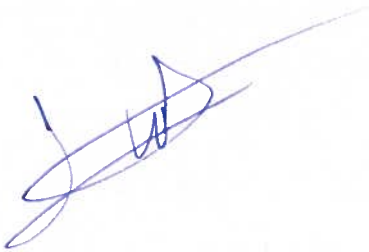
Por ello y dentro de las medidas preventivas previstas en el presente protocolo nuestras instalaciones se consideran como un espacio seguro. Para ello, se habilitará un

procedimiento específico que sirva para acoger temporalmente a terceras personas que indiquen estar en riesgo y proceder a continuación en poner en conocimiento de las autoridades competentes la situación.

Se sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de compañeros/as, usuarios/as, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrá de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosado/a o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, el trabajador o la trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante reclamación o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, el PROYECTO HOMBRE sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

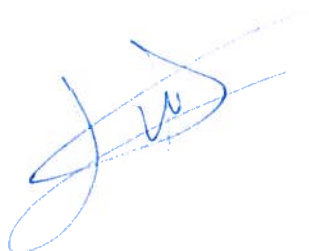


1.1 ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive los espacios públicos y de acceso privado;
- b) En la atención a usuarios/as.
- c) donde el personal toma su descanso o donde come, o en instalaciones de aseo, vestuarios, etc.;
- d) en eventos en las que sea vea involucrado personal del Proyecto Hombre;
- e) en los desplazamientos, viajes o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- f) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las telefónicas, las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- g) en el alojamiento si este ha sido proporcionado por la empresa.

También se aplicará a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, realice actividades o preste servicios en Proyecto Hombre Canarias o para él. Cuando una persona contratada por una empresa externa se encuentre implicada en una situación de acoso, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos Laborales y Retribuciones o la Dirección General competente por razón de la materia, de acuerdo con el artículo 24, que está desarrollado en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero.



1.2 RESPONSABLES DE LAS ACTUACIONES

Relación de personas y puestos que intervienen en el presente protocolo con sus funciones y responsabilidades.

En el Anexo I, se incluye un listado actualizado con nombres, apellidos y datos de contacto de las personas responsables.

NOMBRE	RESPONSABILIDAD
DIRECCIÓN	Máximo/a responsable de la Institución y encargado/a en último lugar, de velar por la seguridad y la salud de la plantilla, poniendo todos los medios a su alcance, para llevar a cabo el presente protocolo.
PERITO EXPERTO/A	<p>Será la persona responsable del proceso de investigación, entrevistándose con las partes, testigos y que recopilará y custodiará las pruebas que permitan realizar un expediente informativo que incluirá, en su caso, una propuesta de adopción de medidas.</p> <p>No es su función establecer culpabilidades ni sancionar pues excede de sus capacidades.</p> <p>Para garantizar la objetividad del procedimiento se contratará personal externo que deberá tener formación como agente de igualdad y en violencia de género, preferiblemente ser perito experto en casos de acoso y disponer de seguro de responsabilidad civil.</p>
COMISIÓN INSTRUCTORA	<p>Órgano que vela por que la integridad del procedimiento de investigación y de actuación, que eleva, a la Dirección el expediente informativo, con las medidas propuestas y con los comentarios de parte que se considere.</p> <p>Además, es el órgano responsable de establecer el procedimiento para que la información del Anexo I, esté siempre actualizada y a disposición del personal.</p> <p>Sus miembros podrán recibir las reclamaciones y/o denuncias y en su caso deberán, con la información disponible, activar este protocolo, dando acuse de recibo a la persona denunciante, informando a la Gerencia / Dirección para que inicie los procedimientos definidos en el presente protocolo.</p> <p>En caso de que no se trate, con la información disponible, de un posible caso de acoso / agresión sexual o por razón de sexo, se comunicará a la Gerencia para que active el procedimiento de actuación ante el acoso laboral.</p>

	<p>Sus componentes tendrán formación en Igualdad de Oportunidades y violencia sexual.</p> <p>A las reuniones podrán acudir aquellos asesores/as que se considere, siempre que no sean parte del procedimiento y no se manifieste oposición por parte de sus miembros.</p> <p>En caso de no haberse constituido, será la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad quien ejerza dicho papel.</p>
GERENCIA	<p>Será el/la responsable de activar las medidas preventivas e informar sobre la activación del procedimiento a la Dirección, Comisión de Igualdad y Peritaje.</p> <p>En caso de que no se encuentre o exista un conflicto de intereses, estas funciones serán sumida por la dirección.</p>
DELEGADO/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	<p>Será informado/a del inicio del procedimiento y podrá participar en la ejecución de las medidas propuestas en su ámbito de actuación.</p>

PERSONAS RESPONSABLES.

Listado de personas responsables de la actuación. Deberá haber siempre una persona sustituta de modo que todas las responsabilidades queden cubiertas. En el caso de que temporal o permanente ni el/la "titular" ni el/la "suplente" puedan realizar sus funciones se deberá realizar un nuevo nombramiento.

Fecha última actualización: 06 de octubre de 2023

DIRECCIÓN	NOMBRE COMPLETO:	María del Carmen Lázaro González
	TELÉFONO(S):	637 563 880
	EMAIL:	direccion@proyctohombrecanarias.com
GERENCIA	NOMBRE COMPLETO:	Ana Julia Marrero Prados
	TELÉFONO(S):	647 394 383
	EMAIL:	ana.marrero@proyctohombrecanarias.com
COMISIÓN INSTRUCTORA	TITULAR 1 TENERIFE	
	NOMBRE COMPLETO:	Nauzet Afonso García
	TELÉFONO(S):	922 661 020
	EMAIL:	nauzaet.garcia@proyctohombrecanarias.com
	TITULAR 2 TENERIFE	
	NOMBRE COMPLETO:	María Victoria Padrón Afonso
TELÉFONO(S):	922 661 020	

	EMAIL:	maria.padron@proyectohombrecanarias.com
	TITULAR 3 GRAN CANARIA	
	NOMBRE COMPLETO:	Sara Rosa Santana
	TELÉFONO(S):	928 324 965
	EMAIL:	sara.santana@proyectohombrecanarias.com
	TITULAR 4 GRAN CANARIA	
	NOMBRE COMPLETO:	Rubén Naranjo Díaz
	TELÉFONO(S):	928 324 965
	EMAIL:	ruben.naranjo@proyectohombrecanarias.com
	PERITO EXPERTO	
	NOMBRE COMPLETO:	Eloy González García
	EMPRESA:	Innovática Gestión del Conocimiento S.L
	TELÉFONO(S):	922 631 619
	EMAIL:	info@innovativa.es
	PERITA EXPERTO	
	NOMBRE COMPLETO:	Carmen Díaz Fariña
	EMPRESA:	Innovática Gestión del Conocimiento
	TELÉFONO(S):	922 631 619
	EMAIL:	carmen@innovativa.es
DELEGADO/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	TITULAR	
	NOMBRE COMPLETO:	Amparo Villar Galán
	EMPRESA / ÁREA:	Delegada RL Fundación CESICA
	TELÉFONO(S):	618 880 532
	EMAIL:	Amparo.villar@proyectohombrecanarias.com

1.3 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

La situación de evidencia se da cuando cualquier persona sufre, presencia o es conocedora de un acto, manifestación, forma de violencia sexual o por razón de sexo, en el ámbito laboral y de la propia organización.

La denuncia, incidencia, reclamaciones puede afectar o no al personal del Proyecto Hombre y puede estar o no judicializada.

El protocolo se aplicará en los siguientes términos:

- Si la persona afectada y la presunta agresora forma parte de la plantilla (incluido personal en prácticas...):

- Se iniciará el procedimiento integro determinado en el presente protocolo.
- Si la presunta persona agresora es parte de la plantilla o está en prácticas, pero la presunta víctima no:
 - Siendo el presunto/a agresor/a parte del personal, Recursos Humanos actuará preventivamente, retirando o cambiando de función a dicha persona.
 - Se recopilará toda la información posible sobre los hechos acaecidos a fin de determinar las actuaciones a realizar.
 - Se ofrecerá la colaboración, ayuda, asistencia y acompañamiento a la presunta víctima y cuando corresponda a su organización.
- Si la presunta persona víctima es parte de la plantilla o está en prácticas, pero el/la presunto/a agresor/a no:
 - Se activará el protocolo en todos los aspectos que sean posibles, al actuar agentes externos sobre los que no tienen obligación de participar o se carece de información sobre ellos.
 - Se recopilará toda la información posible sobre los hechos acaecidos a fin de determinar las actuaciones a realizar.
 - Se ofrecerá la colaboración, ayuda, asistencia y acompañamiento a la presunta víctima.
 - Se le ofrecerá la posibilidad de cambiar de puesto / servicio de la forma más inmediata posible.
 - Si la presunta persona agresora es o pertenece a una contrata externa, se le solicitará a la empresa en cuestión cesar preventivamente de la actividad de dicha persona en las instalaciones o servicios prestados a nuestra entidad y mantener informado al Proyecto Hombre sobre la relación de medidas puestas en marcha.
 - En caso de que se constate la inacción de la contrata al respecto, el Proyecto Hombre podrá poner en marcha las medidas que considere necesario.
- En los casos en que la situación de acoso sexual o por razón de sexo se produzca entre personal externo que preste servicio de manera estable en el Proyecto Hombre, sin que estén implicados miembros de la plantilla, se instará

al (los) proveedor/a (s) del servicio a informar a Proyecto Hombre sobre la situación y las medidas preventivas tomadas para su seguimiento.

- Cuando la situación de acoso sexual o por razón de sexo se produzca entre personal externo que preste servicio en nuestras instalaciones y usuarios/as, debido al riesgo reputacional que puede tener para el Proyecto Hombre:
 - Se instará a la organización externa a actuar preventivamente, retirando o cambiando de función a dicha persona.
 - Se recopilará toda la información posible sobre los hechos acaecidos a fin de determinar las actuaciones a realizar.
 - Se ofrecerá la colaboración, ayuda, asistencia y acompañamiento a la presunta víctima y cuando corresponda a su organización.
 - Se instará al proveedor/a del servicio a informar a Proyecto Hombre sobre la situación y las medidas preventivas tomadas para su seguimiento.

En cualquier caso, si de las pruebas practicadas se deduce la concurrencia de indicios suficientes de la que puedan derivarse actualizaciones penales, estas serán puestas en conocimiento a la mayor brevedad a la policía / juzgado, aportando toda la información recogida y acompañando en todo momento a la víctima.

En todo caso, se podrán poner en marcha medidas de prevención del acoso (información y divulgación) a todo el personal relacionado con el hecho denunciado.

A continuación, puede ver de forma esquemática, la estructura, fases y plazos máximos del procedimiento de actuación en caso de denuncia interna:



RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

Comisión Instructora / Gerencia

NO ACTUACIÓN POR
FALTA DE INFORMACIÓN

EXISTENCIA DE DENUNCIA O
RIESGO DE VIOLENCIA DE
GÉNERO
(SITUACIÓN EXTERNA ENTRE
COMPAÑEROS/AS)

ACTIVACIÓN
PROCEDIMIENTO
ACOSO LABORAL

ACTIVACIÓN PROTOCOLO
ACOSO SEXUAL

ACTIVACIÓN MEDIDAS

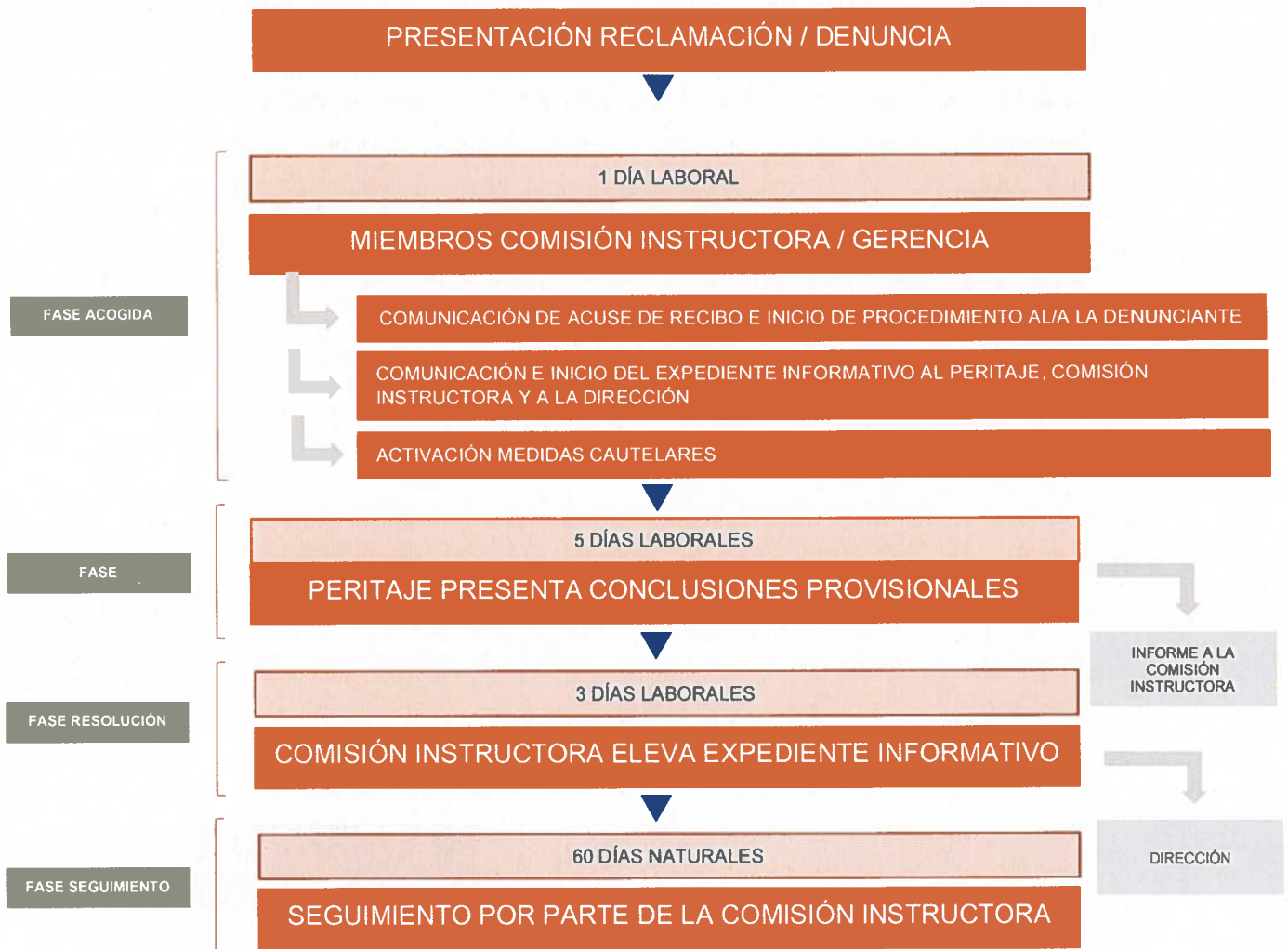
ACTIVACIÓN MEDIDAS

SEGUIMIENTO

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

RESOLUCIÓN EXPEDIENTE

SEGUIMIENTO



2.5.1 PRESENTACIÓN DE LA RECLAMACIÓN / DENUNCIA, VALORACIÓN INICIAL, ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.

1º) Las personas que componen la Comisión Instructora y la Gerencia (Anexo I) podrán recibir y tramitar cualquier reclamación o denuncia en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa, actuará un/a suplente (Anexo I).

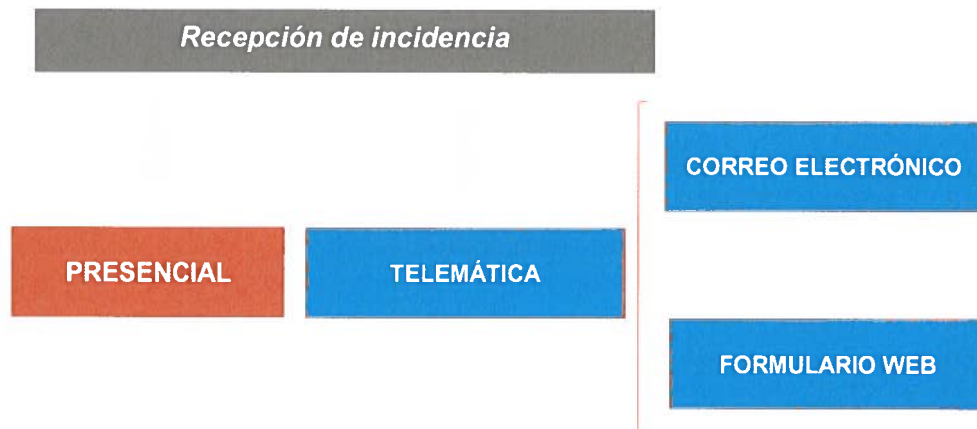
La activación y posterior proceso estarán en línea con lo indicado en el artículo 1, de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, sobre la protección integral de las víctimas y con su artículo 43 que, por extensión, que indica que se brindará una respuesta con el mayor grado de sensibilidad, calidad, celeridad y eficacia posible, evitando actuaciones que representen un incremento de la

victimización. La recepción de una reclamación / denuncia en este ámbito, tendrá presunción de veracidad y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización expresando de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas reclamaciones o denuncias, las garantías del proceso, fases y resolución.

Se habilitará un área en el (Portal del Empleado / Web / Sede Electrónica) de fácil acceso y en el que se encuentre toda la información relevante en relación con el presente protocolo.

2º) Para facilitar el proceso de reclamación / denuncia, se habilitarán diferentes vías que deberán ser de conocimiento público y estar plenamente accesibles para garantizar la objetividad y transparencia del sistema.



Toda reclamación / denuncia deberá quedar registrada de forma escrita e incluir toda la información relevante (denunciante, personas involucradas, lugar, descripción de los hechos...) (ver Anexo II).

En caso de producirse de forma presencial debe quedar registro escrito de dicha conversación.

Se podrá utilizar los buzones de correo electrónico de la Gerencia y miembros de la Comisión Instructora para presentar las reclamaciones o denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo, estos correos se encontrarán actualizados en el Anexo I y en la información que se facilite a la plantilla de la organización

3º) La reclamación / denuncia **no será anónima** y la podrá presentar la víctima, los/las representantes legales de las personas trabajadoras o cualquier persona con conocimiento de la situación.

Cualquier persona que desempeñe su trabajo en la empresa tiene la obligación de denunciar los casos de posible acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio o acoso laboral que conozca. Toda persona en puestos de responsabilidad, especialmente si tiene competencias en materia de gestión de personal, debe prestar atención y tramitar, en su caso, las reclamaciones / denuncias que reciba.

4º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

5º) Cuando la organización tenga conocimiento de una situación, que puede o no ser originada en el entorno laboral, en el que exista una denuncia o riesgo de violencia de género, se procederá a poner en marcha, por quien corresponda, las medidas preventivas que se consideren sin activar el protocolo y realizando un seguimiento.


6º) Con la información recibida, en el plazo de 1 jornada laboral:

- se facilitará un acuse de recibo, informando sobre el inicio de procedimiento a la persona denunciante;

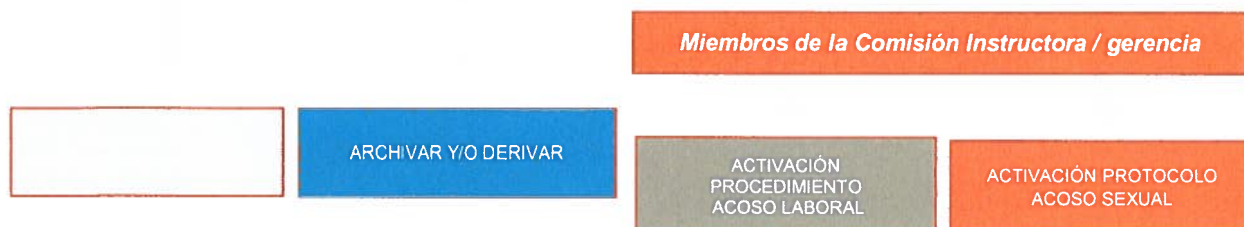
y podrá:

- solicitar más información, porque la existente es insuficiente para iniciar el procedimiento;
- archivar la reclamación / denuncia, de manera justificada y quedando constancia, por no ajustarse a los requerimientos mínimos establecidos (no identifica a la persona denunciante; no involucra al personal, ni se ha procedido en el ámbito de actuación de la organización; es manifiestamente falsa (se dará registro y justificación de su archivo); o depende de otra área / organismo al cuál se deriva);
- en su caso, con la información disponible, activar el procedimiento de Acoso Laboral;
- activar el presente protocolo.

Cualquier reclamación, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.



Recepción de incidencia / denuncia



2.4.2 Fase de acogida.

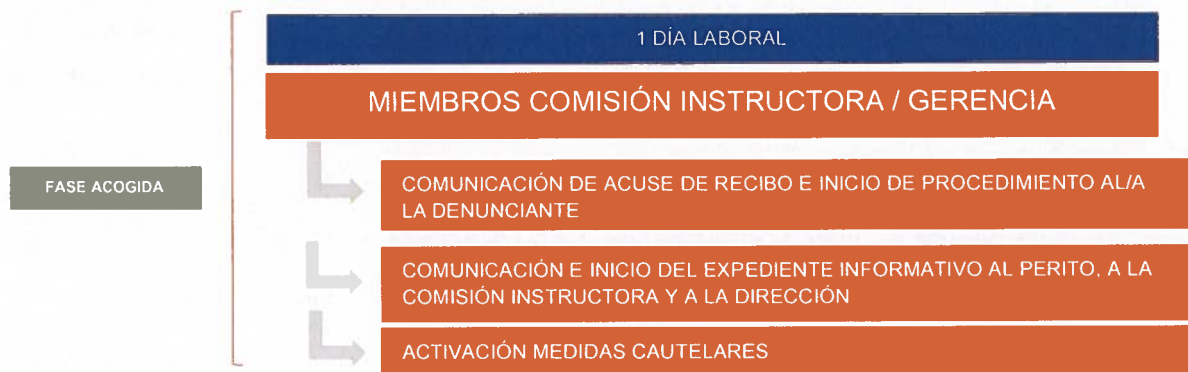
7º) Activará a al peritaje experto facilitándole la información íntegra disponible.

8º) Se comunicará el inicio del procedimiento a la **Dirección, Gerencia y Comisión Instructora** sin aportar datos de nombres, de la misma más allá de los estrictamente necesarios.

9º) Propondrá la adopción de las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la supuesta situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Estas medidas deberán ser ejecutadas por la Gerencia y responsables de las áreas que les afecten. Al margen de otras medidas cautelares, en todo caso se separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Atendiendo al tipo de información que se puede tratar en este tipo de procedimiento, la reclamación / denuncia será confidencial y sólo será entregada en su totalidad al el/la perito. Al resto de personas involucradas sólo se transmitirá la información mínima necesaria para poder actuar. En especial, se guardará la información que permita a un tercero identificar a la posible persona agresora y a la posible víctima, por ello se utilizarán códigos para identificar a las partes.



2.4.3 FASE DE INVESTIGACIÓN.

10º) Se habilitará un espacio privado, preferiblemente que permita el acceso discreto al mismo por parte de las partes llamadas a dar testimonio, donde el/la perito pueda realizar las labores propias del encargo. Ese espacio deberá contar al menos con conexión a Internet y teléfono.

11º) El/ la perito deberá realizar una investigación rápida y confidencial, en la que oír a las personas afectadas, testigos que se propongan, recogerá y custodiará pruebas y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

12º) Si durante el proceso de investigación, se tiene constancia de la presentación de una denuncia por los hechos investigados ante la policía o juzgado, se dará por concluida la fase de investigación y se facilitará ante quien corresponda la información recogida, manteniendo, en cualquier caso, las medidas cautelares aplicadas hasta que la autoridad policial o judicial indique lo contrario.

13º) Si el/la perito considera, que, en vista de la información recibida, no se trata de un posible caso de Acoso Sexual o por razón de género, se lo comunicará a la Gerencia para que tome las decisiones que corresponda.

14º) La participación de las partes en el procedimiento no es obligatoria y en ningún caso supone una pérdida de derechos legales. Toda solicitud de testimonio, aceptación, rechazo y la información recogida quedará registrada e incluida en el Expediente Informativo.

15°) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima (o a la persona denunciante en el caso no coincidir y después a la víctima), las personas que fueron testigos o tengan información relevante y en último lugar a la persona denunciada.

Todo el personal tiene obligación de colaboración, en caso de no asistir o buscar la dilación injustificada del procedimiento, se seguirá con el procedimiento y se dará registro por si de ello se derivan medidas posteriores disciplinarias.

Toda entrevista comenzará con la lectura de sus derechos y una explicación sencilla del procedimiento y de las posibles consecuencias de éste.

Las partes implicadas deberán actuar de buena fe y podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes, en cualquier caso, tienen obligación de guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso y no interferir en el procedimiento.

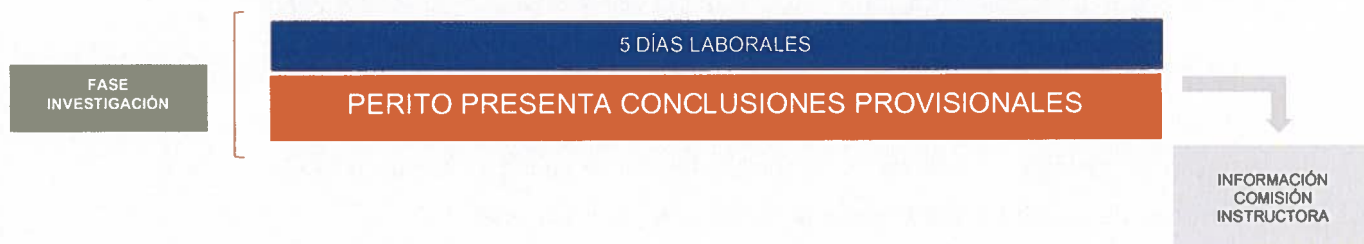
16°) A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante y la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

17°) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de el/la Perito, la empresa podrá modificar las medidas cautelares inicialmente propuestas.

18°) En todo caso, se garantizará la imparcialidad de la actuación en las partes principales del procedimiento, por lo que en caso de concurrir en algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

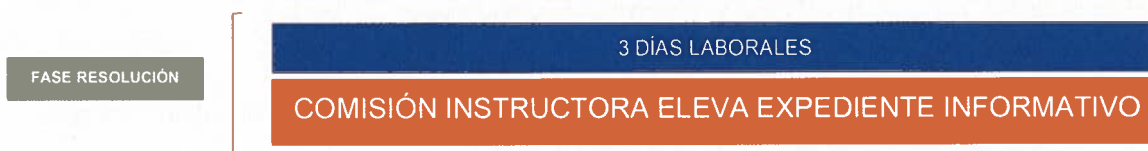
19°) En el plazo máximo de 5 días laborales, el/la Perito dará a la **Comisión Instructora**, un informe (verbal y/o escrito) con las actuaciones realizadas hasta el momento y las conclusiones provisionales por si de ellas se derivan actuaciones urgentes y/o la ampliación justificada de los plazos de la investigación.





2.4.4 FASE DE RESOLUCIÓN.

20º) Finalizada la investigación, en el plazo máximo de 8 días laborales, el peritaje presentará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.



Si de las pruebas practicadas se deduce la concurrencia de indicios suficientes de la que puedan derivarse actualizaciones penales, estas serán puestas en conocimiento de la policía / juzgado, aportando toda la información recogida y acompañando en todo momento a la víctima.

En su caso, se instará a que se pongan en marcha las medidas sancionadoras oportunas acorde al Estatuto de los Trabajadores y/o al convenio colectivo aplicable pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

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

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

Si de la toma de testimonio y recopilación de pruebas se encontrara una situación flagrante de uso inadecuado del presente procedimiento, es decir, denuncia falsa, la

cual se entiende como acusar falsamente, a conciencia y con mala fe, se informará al área de recursos humanos para la toma de las decisiones que correspondan.

La dirección del PROYECTO HOMBRE una vez recibido el expediente informativo, adoptará las decisiones que considere oportunas, siendo esta la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, a la Comisión Instructora y a la/el perito

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, 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.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona designada, la Dirección del PROYECTO HOMBRE procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas. A modo ejemplificativo, pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar, las siguientes:
 - a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la organización.
 - b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el Estatuto de los Trabajadores y/o al convenio colectivo aplicable

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

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, el PROYECTO HOMBRE mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el

cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control.

El PROYECTO HOMBRE adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales.
- 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 al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios.

21º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.4.5. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a sesenta días naturales, la COMISIÓN INSTRUCTORA vendrá obligada a realizar un seguimiento del expediente especialmente sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las



medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección y a la Comisión Instructora con el fin de que adopte las medidas necesarias, si fuera el caso, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

FASE SEGUIMIENTO

60 DÍAS NATURALES

SEGUIMIENTO POR PARTE DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

1.4 PLAN DE COMUNICACIÓN

El presente Protocolo, así como cualquier modificación que se realice en el futuro, es de conocimiento obligatorio para todo el personal del Proyecto Hombre, así como para cualquier persona física o jurídica que presten servicios en la organización. Se deben utilizar todos los medios disponibles para garantizar su conocimiento, incluyendo, pero no limitándose a:

- Espacio específico para el Protocolo en las herramientas de comunicación (web, intranet, espacio compartido en la nube...) de las que disponga la organización.
- Envío o entrega al personal de un folleto informativo del presente Protocolo.
- Envío de una copia del Protocolo a través de correo electrónico a la plantilla, así como a todas las personas que se incorporen por primera vez al Proyecto Hombre.
- Campañas de difusión y elaboración de material explicativo del presente Protocolo para las áreas: carteles, folletos, etc.
- Presentación al personal.
- Formación y sensibilización periódica a la plantilla.
- Añadir la obligación de observar, lo dispuesto en este protocolo en los contratos y pliegos suscritos con terceros.



1.5 LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1 CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

2.1.1.1.- DEFINICIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LAS CONDUCTAS QUE LO CONSTITUYEN

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseado por la o las personas que lo reciben, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A continuación, se relacionan las distintas tipologías de acoso:

ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento no deseado de naturaleza sexual, ya sea verbal o físico, con 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 ello desarrollado en el ámbito de la organización o en relación o como consecuencia de una relación laboral, realizada tanto por personas superiores jerárquicas, como por compañeras o compañeros o inferiores jerárquicos, con el objetivo o la consecuencia de crear un entorno laboral hostil, ofensivo, intimidatorio poniendo en peligro la estabilidad física y emocional, así como el desempeño profesional y laboral de la persona acosada.



CHANTAJE SEXUAL

Es aquel que implica que la aceptación o negativa de la víctima a realizar un acto de naturaleza o contenido sexual y puede tener efectos sobre el empleo y/o las condiciones de trabajo de la persona acosada.

ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

Cualquier comportamiento o conducta que genera un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para una o varias personas por razón de su sexo. Puede ser realizados por cualquier miembro de la organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

CIBERACOSO

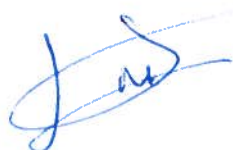
Se trata de un comportamiento que se repite y que busca o que tiene como resultado atemorizar, enfadar o humillar a otras personas. La particularidad adicional del ciberacoso respecto de las otras formas de acoso es el uso principal de algún medio digital como correo electrónico, internet, móviles, redes sociales, etc.

El acoso cara a cara y el ciberacoso a veces interaccionan. Sin embargo, el ciberacoso deja una huella digital, es decir, un registro que puede servir de prueba para ayudar a detener el abuso y denunciarlo.

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:

- Insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual de una persona.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.



- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

Conductas no verbales:

- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden y/o perturben a la víctima.
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos, escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Escritos, 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, , acercamiento físico excesivo e innecesario tales como abrazos, tocamientos, roces, palmadas y pellizcos.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

2.1.2.2.- DEFINICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y LAS CONDUCTAS QUE LO CONSTITUYEN.

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado hacia una o varias personas, tenga o no el propósito, pero sí el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En caso de acoso por razón de sexo, 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.

Para apreciar que efectivamente en una determinada situación es calificable como 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 percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre añade la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo, en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques camuflados como medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. Asignar tareas sin sentido, inferiores a su capacitación y puesto o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
4. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
5. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
6. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
7. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
8. Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.



Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

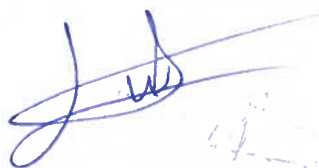
1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona y/o no dirigirle la palabra.
3. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
4. No permitir que la persona se exprese.
5. Evitar todo contacto visual.
6. Impedir o limitar su participación en reuniones directamente relacionadas con su actividad laboral y en la que debería estar presente.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

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

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos sin justificación objetiva, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.



2. ENTRADA EN VIGOR, DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y PROCEDIMIENTO DE MEJORA CONTINUA.



El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de correo electrónico, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto y manteniéndose vigente hasta junio de 2027

El Protocolo se difundirá a todas las personas que trabajen en las instalaciones de la empresa. La difusión se facilitará a través de paneles informativos (ej. Códigos QR), página web, Intranet, sesiones informativas, formativas y con el apoyo de material gráfico.

La Comisión Instructora elaborará periódicamente estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre las actividades desarrolladas, el número de participantes, los casos de acoso sexual, por razón de sexo, de violencia de género y sexual identificados en el ámbito laboral y el número de activaciones del protocolo realizadas, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.

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

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

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

PROCESO DE MEJORA CONTINUA

Anualmente, se auditará el Protocolo mediante la su activación. Se realizará denuncia y se analizará la respuesta de la organización a la misma para detectar fallas e introducir las correcciones necesarias.

El informe auditor se presentará ante la Comisión Instructora y contendrá la información recopilada durante el proceso y las propuestas de mejora que se consideren necesarias.

El Protocolo, también podrá ser modificado para optimizar su funcionamiento por iniciativa de la Representación Legal de los/as trabajadores/as, la Dirección, la Gerencia y/o la Comisión Instructora.



ANEXO

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Fundación Canaria Centro de Solidaridad Islas Canarias, en adelante Proyecto Hombre, en conjunción con la representación legal de su plantilla, desea manifestar su compromiso de tolerancia cero ante cualquier conducta que pueda ser considerada como violencia sexual o acoso por motivos de género.

La Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española garantizan la dignidad, el derecho a la integridad física y moral, así como a la no discriminación en el entorno laboral. Además, se contemplan medidas efectivas para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

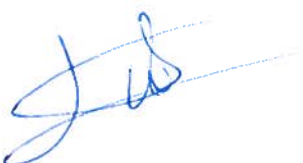
Es fundamental que en el ámbito de las organizaciones se elabore y aplique una política que promueva un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, ya que esto permitirá garantizar el bienestar de los trabajadores.

En este sentido, desde la dirección de Proyecto Hombre y sus representantes legales, somos conscientes de que determinadas conductas pueden perjudicar y repercutir negativamente en toda la organización, no solo en los afectados directamente. Es por ello por lo que nos comprometemos a prevenir situaciones de malestar psíquico, físico y/o moral.

Para llevar a cabo esta tarea, se han establecido los medios necesarios para abordar de forma transparente, homogénea y profesional posibles situaciones de acoso y afrontar las denuncias que puedan producirse por medio del presente Protocolo. Este se basa en los principios de celeridad, protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas.

En definitiva, la preservación del bienestar de nuestros trabajadores es una prioridad para nosotros, y estamos comprometidos en promover un entorno laboral seguro y respetuoso para todos los miembros de nuestra organización.

Dicho instrumento, estará disponible para todas las personas, empresas y organizaciones que trabajan o pretenden trabajar con nuestra organización independientemente del tipo de relación contractual existente.



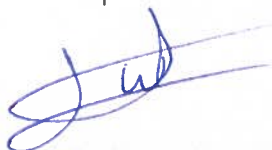
Los principios rectores que determinan el presente protocolo son:

1. El respeto a la dignidad, igualdad, libertad sexual, integridad física y moral, no discriminación, libertad y trabajo.
2. El derecho a que se respete su dignidad de las personas en su totalidad y que ésta no se viole lo que no será tolerado por la organización.
3. Rechazo a todo tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo en todas sus formas y modalidades, independientemente de la persona que lo sufra o lo perpetre, su situación o nivel jerárquico en la organización.
4. La actuación con celeridad para eliminar estos comportamientos o, en su caso, reducir las consecuencias más graves para todas las personas involucradas, especialmente las víctimas, así como minimizar el impacto en la organización.

Y por tanto se asumen los siguientes compromisos:

- A. Actuar con determinación ante la violencia sexual y la discriminación, especialmente sobre las mujeres, cualquiera que sea su manifestación.
- B. A no permitir ni tolerar comportamientos, actitudes o situaciones definidas en el presente protocolo.
- C. Tener una actitud proactiva promoviendo medidas de prevención, detección, información y sensibilización.
- D. A promover una formación continua de los/as cargos directivos y representantes de la plantilla en este ámbito.
- E. Instar a todas las personas que tienen labores de gestión y personal a cargo a prevenir y aplicar todas las medidas que sean necesarias.
- F. Asesorar y asistir a las presuntas víctimas, ofreciéndoles, dentro del ámbito laboral, una protección eficaz.
- G. Difundir el presente protocolo, garantizando el fácil acceso al mismo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.
- H. Añadir la obligación de observar, lo dispuesto en este protocolo en los contratos y pliegos suscritos con terceros.

Este protocolo da cumplimiento a las obligaciones incluidas en la legislación española comenzando por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)**, que prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



La **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** establece que todas las organizaciones, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados.

En la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

Con efectos de 07/10/2022, la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS)**, en su art. 12, fija una serie de pautas para 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.

El acoso sexual también se encuentra regulado en el **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** (artículo 8); en la **Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa** (artículo 19.1.i) y en la **Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil** (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Estatuto de los Trabajadores [arts. 4.2.e), y 54.2], en la **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social** (arts. 96, 151, 286); en la **Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad** (artículo 18.9) y art. 184 de la **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal**.

En conformidad con lo antedicho se firma el presente documento en Santa Cruz de Tenerife a 21 de junio de 2023.

En representación de la organización *En representación del personal laboral*

Ana Julia Marrero Prados, Gerente de Proyecto Hombre.

Francisco Alexis García,
Representante de CCOO Canarias.

2. MODELO DE RECLAMACIÓN / DENUNCIA.

ESCRITO DE DENUNCIA

ADVERTENCIA

La presentación de esta reclamación / denuncia ningún caso supone una pérdida de derechos legales. Todas las partes implicadas tendrán derecho a que su información sea tratada de manera confidencial.

PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

Es la persona interesada Representante sindical

Otro (especificar):

Nombre y Apellidos:

N.I.F: Correo Electrónico:

Teléfono:

Cargo / puesto:

Área / lugar de trabajo:

¿Hay presentada denuncia por el mismo motivo que esta reclamación?

SI NO NO LO SÉ

PERSONA QUE PRESUNTAMENTE HA SUFRIDO EL CASO (rellenar si difiere de la persona informante)

Nombre y Apellidos:

N.I.F: Correo Electrónico:

Teléfono:




Cargo / puesto:

Empresa:

Área / lugar de trabajo:

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AGRESORA

Nombre y apellidos:

Cargo / puesto:

Empresa:

Área / lugar de trabajo:

Otra información de interés:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Incluir un relato lo más detallado posible, incluyendo fechas, horas, lugar y demás, siempre que sea posible (adjuntar cuantas hojas numeradas sean necesarias)



TESTIGOS Y PRUEBAS

En caso de existir testigos indicar nombre y apellidos y forma de contacto, adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles).

SOLICITUD

Se tenga por presentada la reclamación o denuncia de acoso (indicar si es laboral, sexual o por razón de sexo):

Y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo

Lugar:

Fecha:

Firma:



3. ACTA DE APROBACIÓN

Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso

Reunidas, a **21 de julio de 2023**, de manera online, a falta de la constitución de la Comisión de Igualdad y Seguimiento de la entidad, las personas integrantes de la actual Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Proyecto Hombre Canarias:

por una parte, en representación de la organización:

- Ana Julia Marrero Prados, Gerente

y por otra, en representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Francisco Alexis García, representante de Comisiones Obreras Canarias

actuando en calidad de asesores/as:

- Aaron Montelongo Tejera, Técnico del Gabinete de Igualdad de Comisiones Obreras Canarias
- Carolina Fagundo, Técnica de Proyectos e Igualdad de Innovática Gestión del Conocimiento S.L.
- Eloy González García, Director de Innovática Gestión del Conocimiento S.L.

con motivo de la **aprobación del Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso, agresión sexual y/o por razón de género de Proyecto Hombre Canarias**, en cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo, así como para garantizar el derecho a la protección frente a los riesgos laborales y concretamente frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, obligación recogida en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, en el artículo 4 del 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 y en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual;

ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente como interlocutores válidos para negociar este Protocolo y, mediante la presente acta, se **ACUERDA su aprobación.**

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10:00 horas del día 21 de julio de 2023.

En representación de la ***En representación del personal***
organización ***laboral***



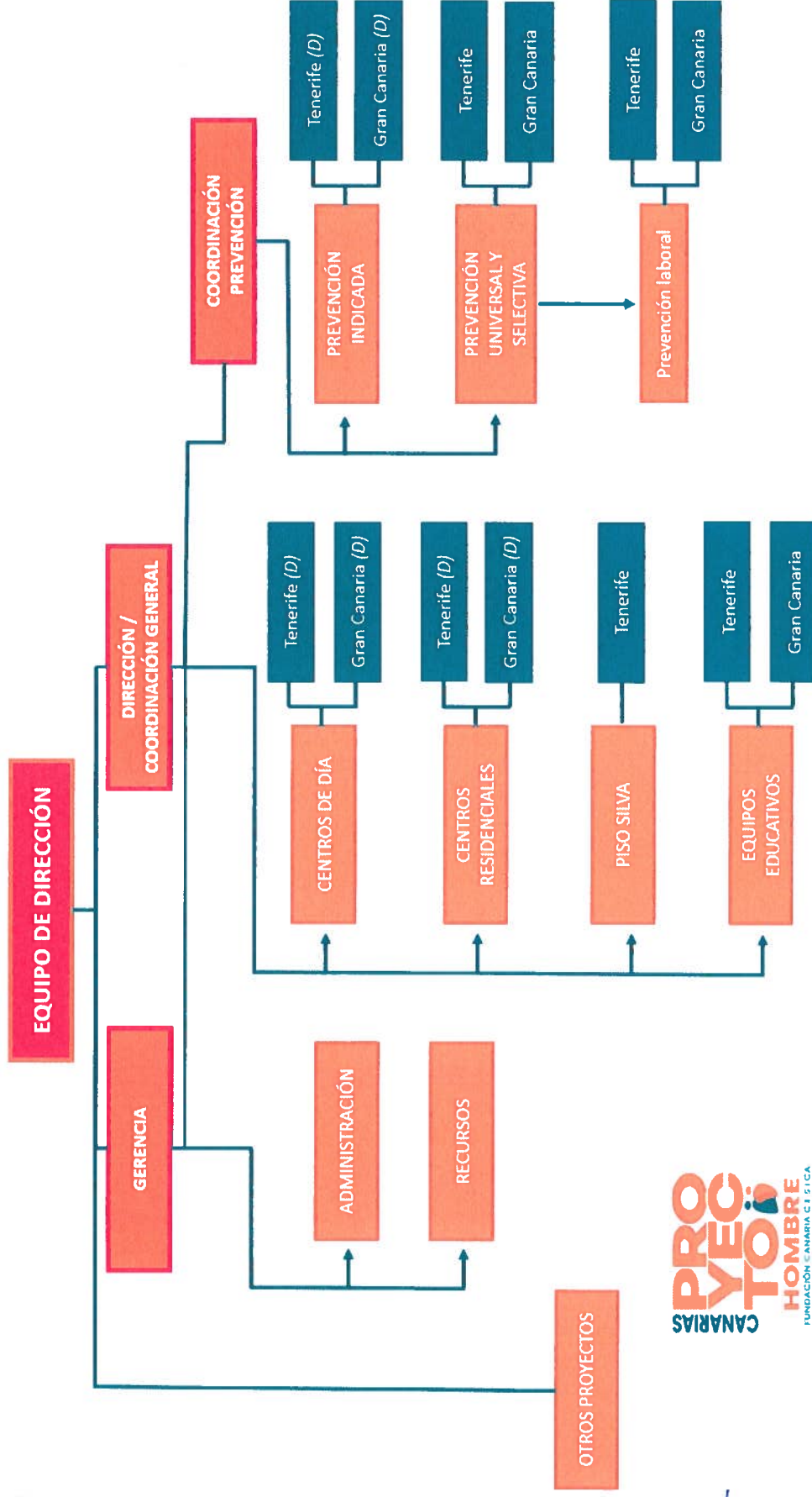
Ana Julia Marrero Prados



Francisco Alexis García

4. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

El presente protocolo afecta a las siguientes áreas y ámbitos de actuación:



PROYECTO HOMBRE
 FUNDACIÓN CANARIA ETICA



