

**PROTOCOLO
PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE
AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN
FUNDACIÓN ECCA SOCIAL**

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO


1. COMPROMISO EMPRESARIAL EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	3
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO	5
2.1. Medidas preventivas frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo	6
2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo	6
2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	8
2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual	8
2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	9
2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de violencia sexual	12
2.2. Procedimiento de actuación	13
2.2.1. Presentación de la denuncia, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo	15
2.2.2. La resolución del expediente de acoso	17
2.3. Coordinación empresarial y personal externo	19
2.4. Seguimiento	21
3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	22
ANEXOS	23
MODELO DE DENUNCIA	24
COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	26



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)



Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



Rosa María Santana Segura (29 sep. 2023 13:43 GMT+1)



Daida G.A. (29 sep. 2023 11:24 GMT+1)

1 COMPROMISO DE EMPRESARIAL EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, FUNDACIÓN ECCA SOCIAL manifiesta su **tolerancia cero** ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, FUNDACIÓN ECCA SOCIAL quiere subrayar su **compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo** en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en prácticas, voluntariado, etc.

Asimismo, FUNDACIÓN ECCA SOCIAL asume el compromiso de **dar a conocer la existencia del presente protocolo**, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a:

- Todas aquellas empresas o instituciones a las que se desplace el personal propio de FUNDACIÓN ECCA SOCIAL de manera cotidiana para el desarrollo de su trabajo
- Todas aquellas empresas o instituciones que ceden personal a FUNDACIÓN ECCA SOCIAL.

Así, la **obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.**

Cuando la presunta persona acosadora quede fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, FUNDACIÓN ECCA SOCIAL no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, **se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema** y, en su caso, investigue los hechos notificados y sancione, si procede, a la persona responsable de los mismos, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)



Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



Daida G.A. (29 sep. 2023 17:24 GMT+1)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El protocolo será de aplicación 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 del mismo:

- en el lugar de trabajo, ya sean espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- en los lugares de descanso, comedores, aseos, vestuarios, etc.
- en los eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, incluidos sus desplazamientos o viajes
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo
- en los trayectos para gestiones relacionadas con el trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el 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, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

En efecto, FUNDACIÓN ECCA SOCIAL, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, **manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso**, sensibilizando e informando sobre los comportamientos no tolerados por la empresa, **como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias** que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)



Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



Rosa María Santana Segura (29 sep. 2023 13:43 GMT+1)



Daida G.A. (29 sep. 2023 12:24 GMT+1)

2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, FUNDACIÓN ECCA SOCIAL implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo con la intención de **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo**. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

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.

Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

Seguimiento frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)



Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



María Santana Segura (29 sep. 2023 13:43 GMT+1)



Daida G.A. (29 sep. 2023 10:24 GMT+1)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

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

Este procedimiento resulta **aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo** que pueda manifestarse en FUNDACIÓN ECCA SOCIAL.

FUNDACIÓN ECCA SOCIAL, al implantar este procedimiento, asume su **compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir** cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, **un acto pluriofensivo** que afecta a la dignidad de la persona trabajadora, a su integridad física, psíquica y moral, y atenta contra el principio de igualdad, la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. **El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.**

En el ámbito de FUNDACIÓN ECCA SOCIAL no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. **La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.**

Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de quienes la conforman, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, absteniéndose de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, **promoviendo siempre conductas respetuosas.**


No obstante, de entender que una persona está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de los hechos podrá denunciar estos para que se **active este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.**



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)



Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



Rosa María Santana Segura (29 sep. 2023 13:43 GMT+1)



Daida G.A. (29 sep. 2023 10:24 GMT+1)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Instruido el correspondiente expediente informativo, **de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo**, FUNDACIÓN ECCA SOCIAL 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.

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, la empresa proporcionará:

- **Información y Sensibilización**

FUNDACIÓN ECCA SOCIAL realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla y a todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para la empresa. Además, estará publicado en el SITE creado a efecto para todas las personas y en la página web de la empresa.

La empresa deberá promover la sensibilización y ofrecer la formación adecuada para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, e incluyendo las violencias sexuales según dispuesto en la Ley Orgánica.

- **Formación**

FUNDACIÓN ECCA SOCIAL se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a todas las personas que formen parte de la Comisión Instructora, y a facilitar formación específica en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla una vez aprobado el Plan de Igualdad y contemplando dichos contenidos en la formación inicial de prevención de riesgos laborales facilitada al personal de nueva incorporación.

- **Prevención**

FUNDACIÓN ECCA SOCIAL incluirá en la valoración de riesgos de los distintos puestos de trabajo la violencia sexual como uno de factores de riesgos psicosociales a tener en cuenta siguiendo lo dispuesto en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y violencia sexual.



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)

Nieves Martínez Ten

Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



María Santana Segura (29 sep. 2023 13:43 GMT+1)

Daida G.A.

Daida G.A. (29 sep. 2023 11:24 GMT+1)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual (Artículo 7.1 Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Flirteos insistentes.
- Comentarios insinuantes, indirectas de contenido sexual o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia física o 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.
- Tocamientos insinuantes por parte de la persona acosadora delante de la persona acosada.



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)



Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



Rosa María Santana Segura (29 sep. 2023 13:43 GMT+1)



Daida G.A. (29 sep. 2023 12:24 GMT+1)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Dentro del acoso sexual se debe diferenciar entre dos tipologías:

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Acoso sexual ambiental

a. Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual **"quid pro quo" o chantaje sexual** que consiste en **forzar a la víctima a elegir** entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

En la medida que **supone un abuso de autoridad**, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

b. Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un **entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo** para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo, **con independencia de su posición o estatus**.

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

Definición de acoso por razón de sexo (Artículo 7.2 Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, **se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador**, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien



Nieves Martínez Ten
Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



Daida G.A.
Daida G.A. (29 sep. 2023 14:24 GMT+1)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

la sufre.

- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con:
 - a. **Circunstancias que biológicamente solo afectan a las mujeres** (menstruación, embarazo, maternidad, lactancia natural).
 - b. **Las funciones reproductivas y de cuidados** socialmente se presumen inherentes a las mujeres, por lo que 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.**
 - c. **Asignación o negación de funciones** basándose en criterios estereotipados como consecuencia de los roles de género asignados por la sociedad.

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 con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.




PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

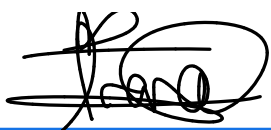
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar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

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

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionalmente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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

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



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)

Nieves Martínez Ten

Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



Rosa María Santana Segura (29 sep. 2023 13:43 GMT+1)

Daida G.A.

Daida G.A. (29 sep. 2023 11:24 GMT+1)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1.2.3.-Definición y conductas constitutivas de violencia sexual

Se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de las conductas de violencia sexual se incluyen, la agresión sexual, el acoso sexual, la explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

De acuerdo con el artículo 38 de la reciente Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en FUNDACIÓN ECCA SOCIAL se garantizan todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados:

- Las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho 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, de acuerdo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
- Las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la protección por desempleo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)



Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



Rosa María Santana Segura (29 sep. 2023 13:43 GMT+1)

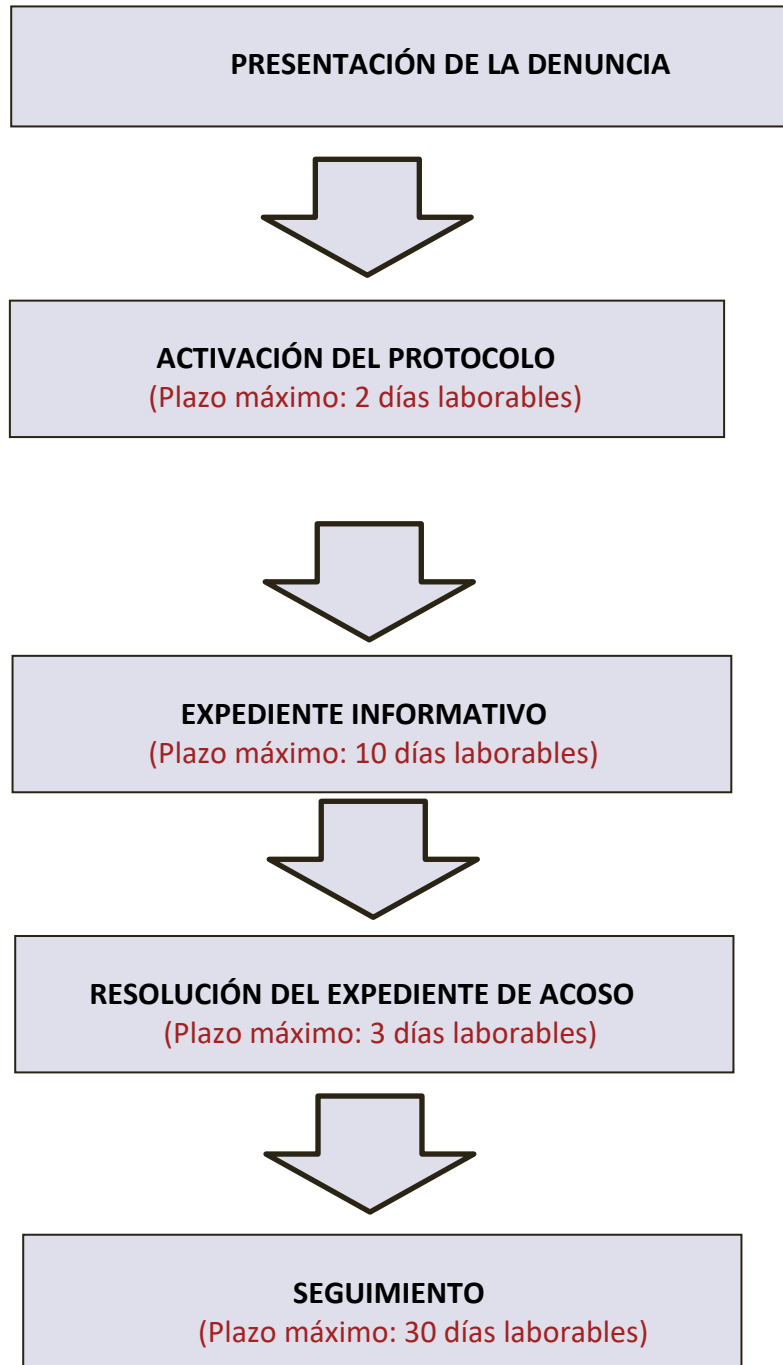


Daida G.A. (29 sep. 2023 17:24 GMT+1)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)

Nieves Martínez Ten

Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)

Rosa María Santana Segura (29 sep. 2023 13:43 GMT+1)

Daida G.A.¹³

Daida G.A. (29 sep. 2023 12:24 GMT+1)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se constituirá una **Comisión Instructora** para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos por parte de FUNDACIÓN ECCA SOCIAL y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de FUNDACIÓN ECCA SOCIAL
 - Rosa María Santana Segura.
 - Daida García Alonso.
- Por parte de la representación legal de las personas trabajadoras:
 - Nieves Martínez Ten por la Federación de Servicios Públicos de UGT.
 - Irena Boned Gómez por la Federación Estatal de CCOO.


Al no tener Representación Legal de las Personas Trabajadoras propia, **la empresa informará de forma inmediata a las personas designadas por los sindicatos que deberán responder sobre su participación en el proceso en 24 horas.** En caso de que la parte social decline la participación o no conteste, el proceso continuará sin dilación con el resto de las personas designadas como comisión instructora.

Se designa a Rosa María Santana Segura, en calidad de Jefatura del área de personas como persona instructora, quien será la persona responsable de:

- Impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente
- Elaborar el Informe de Conclusiones,
- Realizar la tramitación administrativa del expediente informativo dando fe del contenido o acuerdos
- Realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda
- Dar fe del contenido o acuerdos
- Custodiar el expediente con su documentación.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, **podrá solicitar asesoramiento externo que podrá acompañar en la instrucción del procedimiento** pudiendo ser, entre otras:

- El servicio de Prevención Ajeno con quien tiene concierto para la gestión preventiva
- Asistencia especializada por parte de los sindicatos más representativos del sector.
- En el caso de la delegación de la Comunidad de Madrid, la Comisión Instructora podrá acudir al Servicio de Intermediación en Riesgos Psicosociales. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo <https://tramita.comunidad.madrid/prestacion-social/servicio-intermediacion-riesgo-laboral>)



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)



Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



Daida G.A. (29 sep. 2023 17:24 GMT+1)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Los gastos de desplazamiento ocasionados a las partes afectadas, así como a quienes sean convocados a testificar fuera de su centro de trabajo, como consecuencia del proceso de investigación por parte de la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

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

Las denuncias se formalizarán **preferiblemente por escrito a través de correo electrónico o verbalmente** (vía telefónica, o a través de mensajería de voz), en ambos casos se dirigirán a las personas que forman la Comisión Instructora. La comunicación también podrá presentarse mediante una reunión presencial. Todas las comunicaciones verbales deberán documentarse por escrito en el plazo máximo de 1 día.

El formulario a cumplimentar por la persona denunciante o para documentar por escrito las comunicaciones verbales (Anexo 1) estará a disposición de todas las personas trabajadoras. También podrá ser facilitado vía correo electrónico a la persona denunciante para su cumplimentación y reenvío a la Comisión Instructora.

Las comunicaciones verbales, incluidas las realizadas a través de reunión presencial, telefónicamente o mediante sistema de mensajería de voz, además de con el Anexo 1, podrán documentarse de alguna de las maneras siguientes, previo consentimiento del informante:


- a) mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, o
- b) a través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla.

Se garantiza la confidencialidad de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación.

La Comisión Instructora, deberá enviar un acuse de recibo de la comunicación al informante en el plazo máximo de 2 días siguientes a su recepción.

El correo electrónico definido para estas denuncias será denunciasacoso@eccasocial.org y el teléfono habilitado a tal efecto el 928 28 91 68 Extensión 210.

1º) La empresa designa a Rosa María Santana Segura, en calidad de Miembro de la comisión instructora como **persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento**. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente Doña Daida García Alonso en calidad de miembro de la comisión instructora. 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 esas denuncias**.



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)

Nieves Martínez Ten

Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



Rosa María Santana Segura (29 sep. 2023 13:43 GMT+1)

Daida G.A.

Daida G.A. (29 sep. 2023 14:14 GMT+1)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la víctima de la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

2º) Se deberá **garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias**. Recibida esta, la persona encargada de tramitarla, **asignará un código numérico a cada una de las partes afectadas**.

3º) Una vez recibida la denuncia, en el **plazo máximo de 2 días laborables**, se activará el procedimiento para su tramitación. **Cualquier denuncia que se plantee tendrá presunción de veracidad sin interferir con ello en la presunción de inocencia de la persona acusada**.

4º) La comisión instructora realizará **una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables**, en la que oír a **las personas afectadas** (presunta persona acosada y presunta persona acosadora) **y testigos** que se propongan y **requerirá cuanta documentación sea necesaria**, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. **Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible**.

En todo caso, **se garantizará la imparcialidad de su actuación**, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, **deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituyan**.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento, en cuyo caso deberán firmar el compromiso de confidencialidad que se adjunta en el anexo.

5º) Durante la tramitación del expediente **se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada**. Ambas partes implicadas **podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza**. Dichos acompañantes deberán **guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso**.

6º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y **proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada**. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, **tanto a la denunciante**, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, **como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá**.





PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

7º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la **comisión instructora**, la dirección de la empresa adoptará 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.

Al margen de otras medidas cautelares, **la dirección** de FUNDACIÓN ECCA SOCIAL separará a la presunta persona acosadora de la víctima, sin que ello perjudique las condiciones laborales.

8º) Finalizada la investigación, la persona instructora que haya tramitado el expediente elaborará **un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.**

Si de la prueba practicada **se deduce la concurrencia de indicios de acoso**, deberá argumentarse indicando los hechos que se consideran concurrentes en las conclusiones del informe, y tendrá la consideración de **falta muy grave. La persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas**, pudiendo incluso, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada **no se apreciasen indicios de acoso**, hará **constar en el informe las argumentaciones que justifique la decisión** de que de la investigación expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

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

9º) Ninguna de las actuaciones impedirá que **las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.**

2.2.2.- La resolución del expediente de acoso

La dirección de FUNDACIÓN ECCA SOCIAL, una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, **siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.**

Así mismo, **la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.** En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, **no se darán**



Nieves Martínez Ten



Daida G.A. (29 sep. 2023 10:24 GMT+1)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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 instructora, la dirección de FUNDACIÓN ECCA SOCIAL procederá a:

1. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
2. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.
A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, 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 empresa**, ni dicho cambio puede suponer un cambio de las condiciones laborales y categoría profesional.
 - 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 convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.**

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

- Traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- Limitación temporal para ascender
- Suspensión de empleo y sueldo durante un periodo de tiempo
- Despido disciplinario

En el caso de que **la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual**, la dirección de FUNDACIÓN ECCA SOCIAL 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.

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

La dirección de FUNDACIÓN ECCA SOCIAL **adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse:**

- Reforzar las acciones formativas y de sensibilización dirigidas a todo el personal
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa



Nieves Martínez Ten



Daida G.A.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima:
 - Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
 - Especial vigilancia de la salud de la persona acosada
 - 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.

Estas medidas de protección de la seguridad y salud de la víctima se aplicarán también en aquellos casos en los que el procedimiento se canalice por la vía judicial.
- Medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

2.3. COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada **no pertenezcan a la plantilla** de FUNDACIÓN ECCA SOCIAL pero sea/n usuaria/s de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna **empresa contratada o cliente**, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, **de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s**, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

a) La persona denunciante y/o afectada no es trabajadora de FUNDACIÓN ECCA SOCIAL pero sí la persona denunciada

Una vez presentada la denuncia por parte de una persona ajena a FUNDACIÓN ECCA SOCIAL, el procedimiento se aplicará de la forma establecida. En caso de que la persona denunciante y/o afectada mantenga una relación en un contexto laboral, se deberá informar a la otra parte empresarial implicada de los siguientes pasos:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la **comisión instructora**.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)

Nieves Martínez Ten

Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



María Santana Segura (29 sep. 2023 13:43 GMT+1)

Daida G.A.^{1.9}

Daida G.A. (29 sep. 2023 14:14 GMT+1)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En caso de **que la persona afectada sea cliente directo de los servicios prestados por FUNDACIÓN ECCA SOCIAL y no exista relación comercial vinculada a ninguna otra empresa**, igualmente se activará el protocolo para esclarecer los hechos y adoptar las medidas pertinentes con la persona denunciada en función de la resolución final.

b) La persona denunciante y/o afectada es trabajadora de FUNDACIÓN ECCA SOCIAL pero no la persona denunciada.

La denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si **la persona denunciada mantiene relación con FUNDACIÓN ECCA SOCIAL por ser entidad proveedora o cliente, o ser directamente usuario/a de un servicio o alguien vinculado al mismo** (familiar, conviviente, etc.), una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada o la entidad titular del espacio en el que se lleva a cabo la actividad socioeducativa con dicho usuario/a:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final

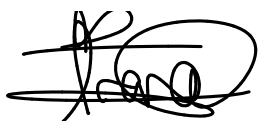
Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y deberán quedar recogidas en el informe de resolución final.

En caso de que la persona denunciada fuese directamente el/la usuario/a de un servicio o alguien vinculado al mismo (familiar, conviviente, etc.) a la entidad contratante del servicio o la titular del espacio en el que se realiza la actividad socioeducativa, se le solicitará colaboración en la investigación, que será liderada por parte de FUNDACIÓN ECCA SOCIAL.

En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la **comisión instructora**. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución.

En caso de que la otra empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)



Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



María Santana Segura (29 sep. 2023 13:43 GMT+1)



Daída G.A. (29 sep. 2023 14:24 GMT+1)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- c) **Ni la persona denunciante y/o afectada ni la denunciada trabajan en FUNDACIÓN ECCA SOCIAL**

Tanto el personal subcontratado como las personas usuarias de servicios prestados por la compañía pueden verse implicadas en situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

En estos casos, la denuncia dará apertura de un expediente por parte de la propia Dirección, que será informado a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras.

Se adoptarán las medidas cautelares que se estimen oportunas o, de no ser posible su aplicación por no ser las implicadas personas empleadas directamente por la compañía, se realizará la propuesta de medidas cautelares a las empresas implicadas. En estos casos la Dirección se pondrá a disposición de las empresas con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible. Se solicitará de dichas empresas información sobre sus resoluciones, con el fin de realizar un seguimiento y finalmente cerrar el expediente. El cierre del expediente y las medidas adoptadas por todas las empresas implicadas serán informados a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras.

La compañía asume subsidiariamente la responsabilidad de facilitar un ambiente de trabajo libre de acoso y en caso de que las personas o empresas implicadas no actúen ante un caso denunciado, la Dirección se pondrá a disposición de la persona presuntamente acosada con el fin de que pueda ejercer su derecho de tutela administrativa o judicial.

2.4. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo **no superior a treinta días naturales**, la persona encargada de tramitar e investigar la denuncia, haya sido en calidad de titular o en calidad de suplente, vendrá obligada a **realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados**, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se 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 de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiere, a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad 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.




Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)



Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



María Santana Segura (29 sep. 2023 13:43 GMT+1)



Daida G.A. (29 sep. 2023 12:24 GMT+1)

3 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa **a través del correo electrónico corporativo que todo el personal tiene asignado**. De manera posterior al envío se hará un seguimiento de la recepción del mismo solicitando la firma de un recibí a cada trabajador y trabajadora. Este procedimiento se incluirá en el protocolo de acogida de nuevo personal.

El presente protocolo se mantendrá vigente **hasta 29 de marzo de 2025**, fecha a partir de la cual deberá ser revisado.

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

- Cuando las personas integrantes en la Comisión Instructora o las personas asignadas (titular o suplente) causen baja en la empresa o en el cargo que las habilita para este cometido.
- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 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. En caso de activarse por la vía judicial, el procedimiento iniciado por parte de la empresa se paraliza.



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)



Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



Daida G.A. (29 sep. 2023 12:24 GMT+1)

ANEXOS



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)

Nieves Martínez Ten

Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



María Santana Segura (29 sep. 2023 13:43 GMT+1)

Daida G.A.

Daida G.A. (29 sep. 2023 12:24 GMT+1)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Modelo de denuncia

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

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

III. Datos de la persona agresora

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

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

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



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)

Nieves Martínez Ten

Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



María Santana Segura (29 sep. 2023 13:43 GMT+1)

Daida G.A.

Daida G.A. (29 sep. 2023 14:24 GMT+1)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

V. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en FUNDACIÓN ECCA SOCIAL



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)



Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



Rosa María Santana Segura (29 sep. 2023 13:43 GMT+1)



Daida G.A. (29 sep. 2023 14:24 GMT+1)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

**Compromiso de confidencialidad de las personas intervinientes
que no sean parte afectada**

Don/Doña _____ habiendo sido (DESIGNADO/CONVOCADO/INVITADO) por (EMPRESA/PARTE AFECTADA) para intervenir en calidad de (INVESTIGADOR/TESTIGO/ACOMPañANTE) en el procedimiento de investigación correspondiente a la queja/denuncia (ESPECIFICAR CODGIO ASIGNADO) recibida el (INDICAR FECHA) en el ámbito laboral de FUNDACIÓN ECCA SOCIAL, **se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones en las distintas fases del proceso:**

1. Garantizar la **dignidad de las personas afectadas y su derecho a la intimidad** a lo largo de todo el procedimiento, así como a respetar el principio de igualdad.
2. Garantizar el **tratamiento reservado y la más absoluta discreción** en relación con la información sobre los hechos expuestos y la información recabada en el proceso de investigación.
3. Garantizar la más **estricta confidencialidad y reserva** sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, 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.

En xxx a de de 20

Firmado:



Irena Boned Gómez (2 oct. 2023 10:24 GMT+2)



Nieves Martínez Ten (29 sep. 2023 14:28 GMT+2)



Rosa María Santana Segura (29 sep. 2023 13:43 GMT+1)



Daída G.A. (29 sep. 2023 14:24 GMT+1)












PROTOCOLO ASEXUAL F-ECCA-S


Informe de auditoría final

2023-10-02


Fecha de creación:	2023-09-29
Por:	Personas Social (personas@eccasocial.org)
Estado:	Firmado
ID de transacción:	CBJCHBCAABAAPfw4c2E_8LVyRfHz2nP-lhBgVfwDIO9m

Historial de “PROTOCOLO ASEXUAL F-ECCA-S”

-  Personas Social (personas@eccasocial.org) ha creado el documento.
2023-09-29 - 10:24:20 GMT
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a as.igualdad@fe.ccoo.es para su firma.
2023-09-29 - 11:15:36 GMT
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a luz.martinez@ugt-sp.es para su firma.
2023-09-29 - 11:15:36 GMT
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a r.santana@eccasocial.org para su firma.
2023-09-29 - 11:15:36 GMT
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a d.garcia@eccasocial.org para su firma.
2023-09-29 - 11:15:36 GMT
-  d.garcia@eccasocial.org ha visualizado el correo electrónico.
2023-09-29 - 11:23:02 GMT
-  El firmante d.garcia@eccasocial.org firmó con el nombre de Daida G.A.
2023-09-29 - 11:24:32 GMT
-  Daida G.A. (d.garcia@eccasocial.org) ha firmado electrónicamente el documento.
Fecha de firma: 2023-09-29 - 11:24:34 GMT. Origen de hora: servidor.
-  luz.martinez@ugt-sp.es ha visualizado el correo electrónico.
2023-09-29 - 12:27:22 GMT
-  El firmante luz.martinez@ugt-sp.es firmó con el nombre de Nieves Martínez Ten
2023-09-29 - 12:28:28 GMT
-  Nieves Martínez Ten (luz.martinez@ugt-sp.es) ha firmado electrónicamente el documento.
Fecha de firma: 2023-09-29 - 12:28:30 GMT. Origen de hora: servidor.

 r.santana@eccasocial.org ha visualizado el correo electrónico.


2023-09-29 - 12:41:55 GMT

 El firmante r.santana@eccasocial.org firmó con el nombre de Rosa María Santana Segura

2023-09-29 - 12:43:57 GMT

 Rosa María Santana Segura (r.santana@eccasocial.org) ha firmado electrónicamente el documento.


Fecha de firma: 2023-09-29 - 12:43:59 GMT. Origen de hora: servidor.

 as.igualdad@fe.ccoo.es ha visualizado el correo electrónico.

2023-10-02 - 8:19:50 GMT

 El firmante as.igualdad@fe.ccoo.es firmó con el nombre de Irena Boned Gómez

2023-10-02 - 8:24:06 GMT

 Irena Boned Gómez (as.igualdad@fe.ccoo.es) ha firmado electrónicamente el documento.

Fecha de firma: 2023-10-02 - 8:24:08 GMT. Origen de hora: servidor.- Firma capturada desde el dispositivo con el número de teléfono XXXXXXX1259

 Documento completado.

2023-10-02 - 8:24:08 GMT