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

DE

ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA (ASIEC)

- LA LAGUNA ZONA COMERCIAL -

II Edición: marzo 2025
Próxima revisión: marzo 2026

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

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA ENTIDAD, EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO 3
2. MARCO NORMATIVO. [Actualizado] 5
3. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO 10
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN 11
5. EXCLUSIONES 12
6. CONCEPTOS Y ACTUACIONES CONSTITUTIVAS DE ACOSO [Actualizado]. 12
6.1. ACOSO LABORAL O ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO O MOBBING 12
6.2. ACOSO SEXUAL. 14
6.3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. 15
6.4. ACOSO DISCRIMINATORIO. 15
6.5. ACOSO LABORAL EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS 16
7. DECLARACIÓN DE PRICIPIOS 17
8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN 18
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO. [Actualizado]. 20
9.1 DESIGNACIÓN DE LA PERSONA INSTRUCTORA 21
9.2 CANAL DE COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS. 21
9.3 FASES DEL PROCEDIMIENTO. 24
10. INFORMACIÓN ADICIONAL Y DETALLADA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS 29
11. ENTRADA EN VIGOR Y REVISIONES 32
12. IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO 33
ANEXO I. CRITERIOS PARA DETERMINAR LA EXISTENCIA DE ACOSO [Actualizado] .. 35
ANEXO II. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA POR ACOSO. FORMULARIO DE DENUNCIA [Actualizado] 38
ANEXO III. CONSENTIMIENTO INFORMADO [Actualizado] 41
ANEXO IV. COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD PERSONA INSTRUCTORA Y SUPLENTE [Actualizado] 42
ANEXO V. ANEXO AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LOS TRABAJADORES QUE SUFRAN ALGUNA CONDUCTA CONSTITUTIVA DE CIBERACOSO 43

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

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

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

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

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

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

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

Por lo tanto, ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias que en este ámbito se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.

- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

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

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo, incluidos proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones, no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.
  Por su parte, ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente a las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
- Diseño de un Protocolo de prevención y actuación frente los delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del Protocolo.
- Realización de acciones de sensibilización y formación en materia de protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal, así como al personal de nuevo ingreso.
- Formación específica en gestión de expedientes en materia de violencias sexuales a las personas designadas como instructoras de los mimos.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del Protocolo.

En San Cristóbal de La Laguna, a 06 de marzo de 2025.

ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA
Fdo.:

2. MARCO NORMATIVO. [Actualizado]

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

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

- Normativa Europea.

Todas estas formas de violencia en el trabajo han sido objeto de atención en el ámbito del derecho comunitario, en concreto en:

- Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Directiva 2002/73/CE y su refundición en la Directiva 2006/54/CE, que define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, considerándolos actos discriminatorios sexistas y prohibidos.
- Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007.

Se desarrollan así los principios inspiradores de la normativa europea en:

- Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el trabajo 2001/2339 (INI), de 20 de septiembre de 2001, al recomendar a los Estados miembros poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar el problema y evitar que se repita.

- En el ámbito del Consejo de Europa, el Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica del 2011, conocido como 'Convenio de Estambul', ratificado por España en 2014 se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluido el acoso y el acoso sexual, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada.

➢ Normativa Española.

- Constitución Española de 1978.

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

  El artículo 14 reconoce como derechos fundamentales la igualdad de los españoles ante la Ley, y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

  El artículo 15 reconoce el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes.

  El artículo 18 garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

  El artículo 4 sobre la Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas regula la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

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

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

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

  3. *Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

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

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

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

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

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

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

  Por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y en el Anexo "Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico" recoge: *"(…) La elaboración del diagnóstico deberá atender a los siguientes criterios:*
  7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

  Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

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

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

  El artículo 173 apartado 4 establece "(…) *que se impondrá la pena de localización permanente de cinco a treinta días, siempre en domicilio diferente y alejado del de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a treinta días, a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad …"*.

  Por su parte el Capítulo III. Del acoso sexual, en su artículo 184 recoge:

  1. *El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.*
  2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada

relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.
5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atenidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

- Criterio Técnico Nº. 104/2021, sobre Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

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

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

3. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

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

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

- Medidas preventivas: Establecimiento de medidas para prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso. Engloba este apartado la declaración de principios, definición de acoso laboral, sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

- Medidas proactivas o procedimentales: Creación, establecimiento y difusión de un procedimiento interno de actuación para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse por acoso. Establecimiento de medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

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

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo será aplicable a todos los trabajadores de la Entidad, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la Entidad.

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

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, y no se pudiera aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema, y en su caso sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une ambas empresas podría extinguirse.

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

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

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

5. EXCLUSIONES

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

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

6. CONCEPTOS Y ACTUACIONES CONSTITUTIVAS DE ACOSO [Actualizado].

El acoso, en cualquiera de sus modalidades, constituye un riesgo físico y psicosocial, siendo necesarios procedimientos que permitan prevenirlo, detectarlo y eliminarlo.

La dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, el tratamiento confidencial de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa disciplinaria de aplicación, y la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, y para cumplir con esta obligación se hace necesario un Protocolo que regule las medidas de prevención a adoptar y defina un procedimiento para la tramitación y resolución de las quejas o denuncias que se presenten.

A los efectos del presente Protocolo se incluyen a continuación las siguientes definiciones:

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

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

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

Los elementos necesarios para que se produzca el acoso moral:

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

Tipos de acoso moral:

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

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

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

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

- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etcétera. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etcétera.

6.2. ACOSO SEXUAL.

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

No es necesario que las acciones constitutivas de acoso sexual se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Todo acoso sexual se considera discriminatorio.

Tipos de acoso sexual:

a) Chantaje sexual o Acoso Quid pro quo: Se habla de chantaje sexual cuando la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. Este tipo de acoso sólo puede ejercerse por aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

b) Acoso sexual ambiental: Su característica principal es que la persona que lo ejerce mantiene una conducta de naturaleza sexual, que tiene como consecuencia, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la víctima. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. Este tipo de acoso puede ser provocado por los compañeros/as de trabajo con independencia de su posición o estatus o por terceras personas, relacionadas de alguna manera con la Entidad.

c) Ciberacoso sexual. Acoso sexual que se produce en el ámbito digital.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

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

- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
- Comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etcétera

6.3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

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

Todo acoso por razón de sexo se considera discriminatorio.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

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

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Utilización de humor sexista.
- Despreciar las capacidades y habilidades del trabajador por su condición sexual.
- Asignar trabajos por debajo de la capacidad profesional, únicamente atendiendo a la condición sexual de la persona.
- Manipular la reputación personal o profesional a través de rumores.
- Evaluar el trabajo de las personas de manera injusta o con menosprecio, en función de su sexo o inclinación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

6.4. ACOSO DISCRIMINATORIO.

En virtud del artículo 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, se entenderá como acoso discriminatorio, toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

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

El artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, define el acoso discriminatorio como cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en dicha Ley *"con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo"*. Siendo, a estos efectos, las causas discriminatorias previstas en la citada Ley, de acuerdo con su artículo 2.1, el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

6.5. ACOSO LABORAL EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS.

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

En el ámbito laboral también se producen y reproducen estas formas de violencia digital o ciberacoso, en numerosas ocasiones acompañando y otras ocasionando conductas constitutivas de acoso laboral y de acoso sexual o por razón de sexo. Entre los casos de acoso en el entorno laboral se encuentran conductas como la difusión de vídeos de carácter sexual enviados a través de aplicaciones de mensajería instantánea entre personas del trabajo, que pueden llegar incluso a hacerse virales, con los graves efectos que esto puede conllevar, así como la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad del trabajador. Estas conductas pueden afectar a la salud física, psíquica y emocional de los trabajadores.

Entre los casos de acoso en el entorno laboral se encuentran conductas constitutivas de ciberacoso. Se trata de una serie de conductas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual o por razón de identidad y expresión de género cuando éstas se realicen a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral. Las conductas constitutivas de acoso, ciberacoso o violencia digital se producirán, tanto cuando se envíen a la propia persona afectada contenidos degradantes que atenten contra su dignidad, como cuando se difunda esta información, especialmente videos o imágenes, si de su naturaleza puede deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

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

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

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

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

7. DECLARACIÓN DE PRICIPIOS

ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la Entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA se opone frontalmente al empleo de datos personales que supongan tratamientos de datos ilícitos, que pudieran socavar el derecho a la intimidad y privacidad de los trabajadores.

Por lo tanto, ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA se compromete a:

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

Para la consecución de este compromiso, ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

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

8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con la finalidad de prevenir el acoso laboral o situaciones potenciales de acoso laboral, ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA llevará a cabo las siguientes medidas preventivas:

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

- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, basado en los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

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

- Informar y sensibilizar: Facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la Entidad y sobre las conductas que no se admiten. Entre otras acciones se desarrollará:

    - Difusión del Protocolo de acoso.
    - Campañas divulgativas sobre cómo advertir una situación de acoso.
    - Campañas informativas de los derechos y recursos con los que se cuenta.
    - Incorporación en su plan de formación de cursos específicos en materia de igualdad, acoso sexual o moral, dirigidos a la dirección de la Entidad, mandos intermedios, así como a toda la plantilla en general.

- Mantener una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.
- Poner a disposición del trabajador canales claros de comunicación y sistemas efectivos de resolución de conflictos.
- Impulsar una cultura de respeto a la intimidad de las personas y de concienciación en el empleo de datos personales, tomando conciencia de los riesgos que entraña Internet y las TIC en lo relativo a las conductas de acoso laboral.
- Aplicar medidas orientadas a la prevención del ciberacoso para evitar comportamientos dentro del ámbito laboral que sean constitutivos de acoso sexual o laboral mediante tratamientos ilícitos de los datos de los trabajadores por otros trabajadores. Para ello, se pondrán en marcha las siguientes actuaciones:

    - Informar a los trabajadores sobre los posibles mecanismos de reacciones ante un tratamiento de datos personales que pueda suponer una situación de acoso, tales como los mecanismos de retirada de contenido de las principales plataformas en internet, políticas de privacidad de los principales operadores o el canal prioritario puesto a disposición del público por parte de la Agencia Española de Protección de Datos, entre otros.
    - Impartir cursos de formación relativos al empleo adecuado de redes sociales e Internet, la identificación de situaciones de acoso en estos medios y la lucha contra estas situaciones.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO. [Actualizado].

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

ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso.

El procedimiento es un instrumento que se pone a disposición de la persona que entienda que es víctima de acoso, o en prevención de una posible situación de acoso, para garantizar su derecho a no ser objeto de acoso de una manera rápida y confidencial, evitando molestias para la propia víctima a consecuencia de procesos de victimización secundaria que pudieran surgir.

No se aplicará el procedimiento de solución cuando los hechos revistieran caracteres de delito, consistieren en violencia o, por su gravedad, atendiendo a su trascendencia o a cualquier circunstancia concurrente.

La queja se puede realizar en cualquier forma siguiendo el procedimiento que se narra en el Punto 9.2.

En este proceso se respetarán, especialmente, las siguientes garantías:

1. Garantía de contradicción: Todas las personas que intervengan actuarán de buena fe buscando un ambiente profesional sin acoso. El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y se tramitará dando tratamiento justo a todas las personas que estén implicadas.
2. Garantía de respeto y protección: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones se deben realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas implicadas, quienes en ningún caso podrán recibir un trato degradable por este motivo.
3. Garantía de confidencialidad: Las personas que intervengan en un procedimiento de acoso guardarán una estricta confidencialidad y reserva, y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las quejas presentadas o que estén resueltas de las que tengan conocimiento.
4. Garantía de diligencia y celeridad: La tramitación del procedimiento ha de ser ágil y rápido y se llevará a cabo con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, evitando que la víctima tenga que relatar los hechos en varias ocasiones.
5. Garantía de indemnidad: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una queja fundada o participen de otro modo en un procedimiento sobre acoso en los términos previstos en la normativa aplicable, sea de

naturaleza penal o disciplinaria, siempre que no incurran en falsedad, se conduzcan con mala fe o actúen con abuso de derecho.

6. Garantía de no victimización secundaria o revictimización: Durante la tramitación del procedimiento se atenderá a las necesidades de la víctima al objeto de evitar que durante el mismo se produzca un nuevo daño psicológico.

No será necesario guardar archivos escritos de las quejas presentadas, limitándose a expresar el número de quejas tramitadas y los trámites realizados, incluyendo datos desagregados por sexo, pero sin identificar de ningún modo las personas implicadas o los hechos concretos de que se trataba. Se utilizará para ello la técnica de la anonimización de datos, de manera que la información obtenida no pueda vincularse a una persona determinada o determinable, garantizando con ello el anonimato en el proceso.

9.1 DESIGNACIÓN DE LA PERSONA INSTRUCTORA

ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA designa a Iván Pérez Díaz como persona instructora para recibir las denuncias o quejas por acoso y dar inicio al procedimiento. La persona instructora se encargará de tramitar cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso moral, sexual, por razón de sexo en el trabajo y acoso discriminatorio, proceder a la investigación y realizar su seguimiento.

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

Se garantizará la imparcialidad de actuación de la persona instructora. En caso de concurrir algún tipo de parentesco, afinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la Entidad para que sea sustituido/a. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, las personas afectadas podrán pedir su recusación.

9.2 CANAL DE COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS.

ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA habilita como canal de denuncias la siguiente dirección de correo electrónico: presidente@lalagunazonacomercial.com.

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

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

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

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

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

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

ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA garantizará el anonimato en una denuncia de acoso laboral a través de:

- La designación de una persona de confianza. Se ha procedido a designar a una persona de confianza para recibir las denuncias anónimas. Esta persona es la persona instructora identificada en el Punto 9.1 designada específicamente para esta tarea como Responsable del Sistema Interno de Información.

- La protección de la información. En todo caso, se garantizará que cualquier información que se reciba en una denuncia anónima se proteja de manera adecuada y que sólo las personas involucradas en la investigación de la denuncia tengan acceso a ella.

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

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

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

En cumplimiento de la normativa de aplicación, ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA informa sobre la existencia y funcionamiento del Canal Interno de Información o Canal de Denuncias, a través del que se pueden canalizar las consultas y denuncias sobre comportamientos o actos que se consideren contrarios a las leyes,

reglamentos y normativas, autonómicas, nacionales y europeas o contrarios a los principios éticos recogidos en el Código Ético de ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA que se encuentra a su disposición en la Página Web https://www.lalagunazonacomercial.com/.

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

- Requisitos y características del Canal Interno de Información:

  - Fácilmente accesible: El Canal Interno de Información ha de ser fácil de usar y ser accesible no solo para los miembros o trabajadores de ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, sino para todas aquellas personas que puedan comunicar una irregularidad de la que hayan sido testigos a través de él.

  - Garantizar la confidencialidad y el anonimato: Es imprescindible salvaguardar la identidad de los Informantes ante posibles represalias, de manera que está prohibido el despido, la degradación, la negación de ascensos, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o cualquier otra acción similar como represalias contra el Informante. Asimismo, también se prohíbe y perseguirá cualquier forma de acoso laboral o daño a la reputación del Informante, como pueden ser las evaluaciones de desempeño negativas injustificadas.

  - Informar a los trabajadores y terceros relacionados: ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA informa sobre la existencia del Canal Interno de Información o Canal de Denuncias, su funcionamiento y los objetivos que persigue. Los trabajadores y terceros relacionados conocerán el proceso y formato de presentación de las comunicaciones y/o denuncias, así como la comunicación de ésta a la persona afectada. Para esto se ha elaborado un Procedimiento de Gestión del Canal Interno de Información, la Política del Canal Interno de Información, se comunica a todos los trabajadores de ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA y a otras personas relacionadas, siendo publicado en la Página Web.

  - Establecer un régimen sancionador adecuado: Esto es, un sistema disciplinario que penalice el cumplimiento de la ley o las normativas internas de ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA.

Las denuncias o quejas podrán ser presentadas además en soporte papel y de forma presencial ante ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA que firmará la misma, indicando la fecha como constancia de su recepción.

9.3 FASES DEL PROCEDIMIENTO.

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



A. <u>PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA Y ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.</u>

- Esta fase se iniciará mediante comunicación por parte del trabajador u otra persona que tenga conocimiento del problema, a través del canal habilitado.

- Deberá remitir un correo electrónico a la dirección presidente@lalagunazonacomercial.com, utilizando el FORMULARIO DE DENUNCIA facilitado en el ANEXO II o a través de las vías consignadas en el Punto 9.2 del presente Protocolo.
- Ingresar en la página de inicio del Canal de Información a la que se accede a través de la url: https://lalagunazonacomercial.complylaw-canaletico.es/public/44f89fd35ba48f0589ac3c3196eb7f8f/formulario.
- Recibida la denuncia la persona instructora activará el procedimiento para su tramitación en el plazo máximo de 2-3 días laborables.
- Las denuncias serán tramitadas de manera confidencial y con respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

B. EXPEDIENTE INFORMATIVO.

- En el plazo máximo de 10 días laborables la persona instructora realizará una investigación rápida y confidencial:

    - Escuchará a las personas afectadas y testigos que se propongan.
    - Requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal. Las medidas que se aplicarán para proteger los datos tratados en supuestos de acoso laboral durante la investigación o los procesos sancionadores que pudiera emprender la Entidad son:

        - Se asignará un código identificativo para la persona supuestamente acosada y la presuntamente acosadora con la finalidad de preservar sus identidades.
        - Durante la investigación se solicitará a la persona acosada solo la información pertinente para el esclarecimiento de los hechos.
        - No se empleará esta información para una finalidad distinta, sin perjuicio de las restantes obligaciones legales que incumban a la Entidad.
        - Se garantizará la confidencialidad, revelando la identidad de la víctima sólo ante las personas con interés en el procedimiento, sin ser admisible una publicidad masiva o indiscriminada sin consentimiento de la víctima.
        - La identidad de la víctima de acoso no constará en ningún documento que se utilice con finalidad distinta a la sanción a la persona acosadora.
        - Como garantía del principio de confidencialidad, no figurará el acoso como razón para la adopción de medidas correctoras en el puesto de trabajo.
        - Se informará a la persona acosada y a la supuestamente acosadora sobre el tratamiento de datos y sobre el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión.
        - Únicamente se cederán datos de la víctima con su consentimiento previo, salvo previsión legal en contra como podría ser la solicitud

de datos por parte de un juez en un procedimiento penal frente al acosador.

- La persona instructora seguirá las siguientes pautas en la realización de las tomas de declaración:

    - Se presentará, explicará el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
    - Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, los testigos que esta última proponga. Ambas partes implicadas podrán ser acompañadas por una persona de su confianza, que deberán guardar confidencialidad sobre la información a la que tenga acceso.
    - Se procederá a la firma del consentimiento informado por parte del denunciante, del denunciado y los correspondientes testigos al iniciar el proceso, utilizando para ello el formato del ANEXO III.
    - Escuchará las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizará las aclaraciones necesarias.
    - Analizará el relato y las vivencias presentadas, aclarando en su caso las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “No me informan”.
    - Identificará las posiciones de cada parte y sus intereses.
    - Resumirá en orden cronológico el relato.
    - Nunca utilizará como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.

- Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, la persona instructora podrá proponer, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

- Finalizada la investigación, siendo el plazo máximo 10 días laborables, la persona instructora elaborará un informe en el que se recogerá al menos la siguiente información:

    - Identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
    - Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias de la misma.
    - Argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etcétera
    - Resumen cronológico de los hechos.
    - Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.
    - Conclusiones del informe:
        - Si se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la Entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

- Si no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la persona instructora propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.
- Si se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos o testimonios son falsos, se propondrá a la dirección de la Entidad la incoación de correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

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

C. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

- En el plazo de 3 días laborables a contar desde la recepción del informe de conclusiones, ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA dictará resolución. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

- Si **no se constatan situaciones de acoso**, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente, levantando acta al respecto.

- Si **se constata situaciones de acoso**, se deberán tomar cuantas medidas se estimen oportunas de las sugeridas por la persona instructora. Se actuará en el orden disciplinario, si hay causa justificativa suficiente y siempre conforme a la normativa vigente y, en particular, al correspondiente convenio de aplicación de aplicación y el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

- Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la Entidad o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no conlleve el despido de la persona acosadora, ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA mantendrá un deber activo de vigilancia y control por parte de la Entidad, estableciendo algunas de las siguientes medidas:

- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

Además, ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA llevará a cabo las siguientes actuaciones disciplinarias, contra los trabajadores que lleven a cabo conductas de acoso laboral a través de un tratamiento ilícito de datos personales:

- Denunciar al trabajador responsable ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), a través de su Canal Prioritario o interponiendo directamente una denuncia, ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y las Autoridades Judiciales competentes.

- Comunicar al trabajador responsable sobre las posibles consecuencias jurídicas y responsabilidades en que su conducta de acoso pudiera incurrir, responsabilidad en materia de protección de datos, en el ámbito laboral, responsabilidad penal y responsabilidad civil:

  - ✓ **Responsabilidad en materia de protección de datos:** la difusión de datos de una persona física, en contenidos tales como imágenes, audios o vídeos que permitan identificarla, publicados en diferentes servicios de internet sin consentimiento, se considera una infracción de la normativa de protección de datos personales. La AEPD es competente para sancionar estas conductas con

multas que, en los casos más graves, **pueden alcanzar los 20.000.000 de euros**. Será sancionado tanto el trabajador que obtuvo ilícitamente los datos, imágenes, vídeos, audios u otros contenidos, como aquel que, sin haberlos obtenido, los difundió (reenvió, publicó en internet) sin consentimiento del afectado.

- ✓ **Responsabilidad en el ámbito laboral:** Los trabajadores que lleven a cabo estas conductas incurrirán en responsabilidad disciplinaria que, en el caso de faltas muy graves, **podrá acarrear el despido.**
- ✓ **Responsabilidad penal:** la grabación, difusión y la cesión a terceros de imágenes o vídeos sin consentimiento, incluso si se han obtenido con la anuencia de la persona afectada en cualquier lugar fuera de la mirada de terceros, cuando menos caben la intimidad de una persona física, pueden ser constitutivas de diferentes delitos.
  Todos estos delitos contra la integridad moral, descubrimiento de secretos o incluso, de acoso sexual si fueran un medio para la obtención de favores sexuales, **pueden ser castigados con penas de hasta 5 años de prisión.**
- ✓ **Responsabilidad civil:** se deberá responder por los daños y perjuicios causados a la persona afectada, tanto los de carácter patrimonial como los de carácter moral.

D. SEGUIMIENTO

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

10. INFORMACIÓN ADICIONAL Y DETALLADA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

1. RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE LOS DATOS PERSONALES EN LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO
   Identidad responsable: ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA (ASIEC); CIF: G-76700699.
   Dirección: Calle Obispo Rey Redondo, Número 34, Piso 1º, 38201, San Cristóbal de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife, España.
   Teléfonos: (34) 822.057.918 / 624.084.364.
   Correo Electrónico: presidente@lalagunazonacomercial.com.

2. DELEGADO DE PROTECCIÓN DE DATOS (DPD): AFONSO & GONZÁLEZ ASESORES, S.L., DPD-ES2111220. Certificado por el Centro de Registro y Certificación de Personas (CERPER) de Conformidad con el Esquema de Certificación de DPD de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).
   Correo electrónico: dpd@aygasesores.net.

3. PROCEDENCIA DE LOS DATOS
   Persona que informa.
   Persona afectada.

4. CATEGORÍA DE DATOS OBJETO DE TRATAMIENTO (datos de personal con interés en el procedimiento): Datos de carácter identificativo, características personales, datos académicos y profesionales, detalles del empleo, datos especialmente protegidos.

   Persona que informa: Nombre y Apellido, puesto de trabajo.
   Persona afectada: Nombre y Apellido, DNI/NIE, puesto de trabajo, centro de trabajo, hechos acontecidos.
   Persona agresora: Nombre y Apellido, DNI/NIE, puesto de trabajo, centro de trabajo, hechos acontecidos.
   Testigos: Nombre y Apellidos, DNI/NIE.

5. PLAZOS DE CONSERVACIÓN DE LOS DATOS PERSONALES TRATADOS

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

6. FINALIDAD DEL TRATAMIENTO DE DATOS

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

7. LICITUD DEL TRATAMIENTO

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

8. CESIÓN DE DATOS

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

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

9. EJERCICIO DE DERECHOS

Cualquier persona tiene derecho a obtener confirmación sobre si ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA trata datos personales que le conciernan, o no.

Cualquier interesado podrá solicitar el ejercicio de los siguientes derechos, presentando un escrito ante ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA o ante el DPD, incluyendo fotocopia de su DNI u otro documento de identidad:

- Derecho de acceso: Permite al interesado conocer y obtener información sobre sus datos personales sometidos a tratamiento.
- Derecho de rectificación o supresión: Permite corregir errores, modificar los datos que resulten ser inexactos o incompletos y garantizar la certeza de la información objeto del tratamiento o permite que se supriman los datos que resulten ser inadecuados o excesivos.
- Derecho de oposición: Derecho del interesado a que no se lleve a cabo el tratamiento de sus datos personales o se cese en el mismo, en cuyo caso, únicamente se conservarán por motivos legítimos imperiosos, o el ejercicio o la defensa de posibles reclamaciones.
- Limitación del tratamiento: Conlleva el marcado de los datos personales conservados, con la finalidad de limitar su futuro tratamiento, en cuyo caso, únicamente se conservarán para el ejercicio o la defensa de reclamaciones.
- Portabilidad de los datos: Facilitar al interesado los datos objeto de tratamiento, a fin de que éste pueda transmitirlos a otro responsable, sin impedimentos. Como

interesado, tiene derecho a recibir los datos personales que le incumban, que haya facilitado al responsable del tratamiento, en un formato estructurado, de uso común y lectura mecánica, y a transmitirlos a otro responsable del tratamiento cuando: El tratamiento esté basado en el consentimiento, los datos hayan sido facilitados por la persona interesada y el tratamiento se efectúe por medios automatizados. Al ejercer su derecho a la portabilidad de los datos, tendrá derecho a que los datos personales se transmitan directamente de responsable a responsable cuando sea técnicamente posible.

- Derecho a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas (incluida la elaboración de perfiles): Derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado que produzca efectos jurídicos o afecte significativamente de modo similar.
- Derecho a retirar el consentimiento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada.
- Derecho a presentar una reclamación, si considera que sus datos han sido tratados de forma inadecuada, ante la Autoridad de Control, siendo en el caso de España, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), a través de su página web https://www.aepd.es/ o a través de la dirección postal Calle Jorge Juan, Número 6, 28001, Madrid, España.

11. ENTRADA EN VIGOR Y REVISIONES

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla. Se mantendrá vigente mientras no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal.

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

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Cuando se produzcan cambios en la empresa como fusiones, absorción de la misma, transmisión u otros similares.

- Cuando se produzca cualquier modificación sustancial en los métodos de trabajo de la empresa, su organización o modificación sustancial de la plantilla.

- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual, por motivos de acoso laboral o bien determine la falta de adecuación del Protocolo actual a los requisitos legales o reglamentarios.

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

Incluye la relación de las ediciones habidas de este documento, correspondiendo la columna OBSERVACIONES-MODIFICACIONES a las referencias de los apartados que han sido modificados con respecto a la edición anterior.

EDICIÓN	FECHA	OBSERVACIONES-MODIFICACIONES
1ª	14/04/2023	Documento inicial
2ª	06/03/2025	Se actualizan los Apartados 2, 6 y 9. Se añade el Anexo I. Se actualizan los Anexos II, III y IV.

12. IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

El Protocolo deberá:

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

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

Firmado digitalmente por 78711683W IVAN PEREZ (R: G76700699)
Fecha: 2025.06.06 10:07:30 +01'00'

ANEXOS

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

ANEXO I. CRITERIOS PARA DETERMINAR LA EXISTENCIA DE ACOSO [Actualizado]

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH):

"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" (artículo 7.1).

"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" (artículo 7.2).

Conforme a las definiciones establecidas en la LOIEMH, y a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL[1]

1. CONDUCTAS VERBALES:

- Preguntas, bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física sexual.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencia y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores o datos sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etcétera) de contenido sexual o carácter ofensivo.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de éstas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

2. CONDUCTAS NO VERBALES:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

[1] Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades.

3. CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etcétera) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de éstas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Abrazos o besos no consentidos.

TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO[2]

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

TIPOLOGÍAS DE ACOSO DISCRIMINATORIO

Son discriminatorias **las conductas descritas en el apartado anterior** cuando se produzcan contra las personas por razón de su nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción, opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

De manera meramente ejemplificativa y no exhaustiva, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio:

[2] Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades

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

1) los comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo.

2) las conductas que buscan la humillación de la persona por su orientación sexual.

3) los comentarios degradantes de la valía personal o profesional de las personas con discapacidad o fundamentados en su orientación o identidad sexual, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

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

ANEXO II. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA POR ACOSO. FORMULARIO DE DENUNCIA [Actualizado]

1. PERSONA QUE INFORMA (DENUNCIANTE)

☐ Persona afectada.

☐ Otras (especificar): _____

- Nombre y apellidos: _____ *
- DNI: _____ *

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

2. DATOS DE LA PERSONA AFECTADA (SI ES DIFERENTE A QUIEN DENUNCIA)
   - Nombre y apellidos: _____ *
   - DNI: _____ *
   - Puesto de Trabajo: _____
   - Centro de Trabajo: _____

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

3. DATOS DE LA PERSONA AGRESORA (DENUNCIADA).
   - Nombre y apellidos: _____
   - Puesto de trabajo: _____
   - Centro de Trabajo: _____

4. RELACIÓN PROFESIONAL DEL PRESUNTO ACOSADOR RESPECTO DE LA SUPUESTA VÍCTIMA.

☐ Profesional

☐ Entre compañeros

☐ Otros: _____

_____

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

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

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

1	
2	
3	
4	
5	

7. PRUEBAS: Indicar en este apartado las pruebas que se adjuntan a este modelo de denuncia. Adjuntar las mismas (Correos electrónicos, fotografías, documentos de respaldo, otros).

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

8. SOLICITUD

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

En _____, a ____ de _____de 202_.

Firma de la persona interesada *.	Firma de la empresa.

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

Información sobre Protección de Datos: De conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016 (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPDGDD), le informamos: Responsable del Tratamiento: ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA (ASIEC); Delegado de Protección de Datos DPD: AFONSO & GONZÁLEZ ASESORES, S.L.; Finalidad del Tratamiento: Gestión de los datos personales obtenidos con motivo de la implantación del Protocolo de prevención del acoso; Licitud del Tratamiento: El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al Responsable del Tratamiento [artículo 6.1.c) del RGPD]; Plazos de Conservación: Los datos personales se conservarán mientras se mantenga la relación con el responsable del tratamiento, durante los plazos establecidos legalmente y, en todo caso, mientras no prescriban las posibles acciones legales derivadas del tratamiento; Cesión de Datos: No se prevé, salvo obligación legal; Derechos de los Interesados: Acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la política de privacidad que puede consultar en la página web https://www.lalagunazonacomercial.com/; Datos de contacto del DPD: dpd@aygasesores.net.

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

ANEXO III. CONSENTIMIENTO INFORMADO [Actualizado]

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

DNI: _____

EXPONGO:

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

DECLARO:

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

En _____, a ____ de _____de 202_.

Firma: _____

Información sobre Protección de Datos: De conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016 (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPDGDD), le informamos: Responsable del Tratamiento: ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA (ASIEC); Delegado de Protección de Datos DPD: AFONSO & GONZÁLEZ ASESORES, S.L.; Finalidad del Tratamiento: Gestión de los datos personales obtenidos con motivo de la implantación del Protocolo de prevención del acoso; Licitud del Tratamiento: El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al Responsable del Tratamiento [artículo 6.1.c) del RGPD]; Plazos de Conservación: Los datos personales se conservarán mientras se mantenga la relación con el responsable del tratamiento, durante los plazos establecidos legalmente y, en todo caso, mientras no prescriban las posibles acciones legales derivadas del tratamiento; Cesión de Datos: No se prevé, salvo obligación legal; Derechos de los Interesados: Acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la política de privacidad que puede consultar en la página web https://www.lalagunazonacomercial.com/; Datos de contacto del DPD: dpd@aygasesores.net.

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

ANEXO IV. COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD PERSONA INSTRUCTORA Y SUPLENTE [Actualizado]

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA

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

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

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

Asimismo, declaro que he sido informado por ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____, a ____ de _____de 202_.

Firmado:

Información sobre Protección de Datos: De conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016 (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPDGDD), le informamos: Responsable del Tratamiento: ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA (ASIEC); Delegado de Protección de Datos DPD: AFONSO & GONZÁLEZ ASESORES, S.L.; Finalidad del Tratamiento: Gestión de los datos personales obtenidos con motivo de la implantación del Protocolo de prevención del acoso; Licitud del Tratamiento: El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al Responsable del Tratamiento [artículo 6.1.c) del RGPD]; Plazos de Conservación: Los datos personales se conservarán mientras se mantenga la relación con el responsable del tratamiento, durante los plazos establecidos legalmente y, en todo caso, mientras no prescriban las posibles acciones legales derivadas del tratamiento; Cesión de Datos: No se prevé, salvo obligación legal; Derechos de los Interesados: Acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la política de privacidad que puede consultar en la página web https://www.lalagunazonacomercial.com/; Datos de contacto del DPD: dpd@aygasesores.net.

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

ANEXO V. ANEXO AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LOS TRABAJADORES QUE SUFRAN ALGUNA CONDUCTA CONSTITUTIVA DE CIBERACOSO

Los trabajadores de ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA que sufran algún tipo de conducta constitutiva de ciberacoso, acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, así como aquellos que la detecten en otros trabajadores, deberán activar el presente Protocolo de actuación frente al acoso.

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

1. **Solicitar a la persona, que difundió datos personales** (en contenidos tales como imágenes, audios o vídeos) de forma ilegítima, **su eliminación**. En el caso de no conseguir este objetivo, pasar al punto 2.

2. **Solicitar el borrado o retirada de datos personales** (en contenidos tales como imágenes, audios o vídeos) **a la plataforma que ha proporcionado los medios para la publicación**, esto es, la red social o página web o buscador de internet en que se han publicado esas imágenes o vídeos, acreditando su identidad e indicando qué enlaces son los que contienen los datos que quieres suprimir.

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

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

- **Facebook** ofrece un servicio de ayuda (https://www.facebook.com/help/428478523862899) para avisar de fotos o vídeos que puedan infringir el derecho fundamental a la protección de datos. Facebook ofrece varias opciones en función de las circunstancias de cada caso concreto. También permite denunciar una conducta abusiva mediante el enlace Denunciar, que aparece situado junto a la mayoría de los contenidos publicados en Facebook.

- **Google** dispone de una página desde la que se puede solicitar la retirada de contenido de sus diferentes servicios. Además, dispone de formularios para solicitar el bloqueo de resultados de búsqueda en determinados supuestos, así como otros específicos para solicitar la retirada de resultados de búsqueda que remitan a páginas web que incluyan imágenes sexualmente explícitas no

deseadas. En el caso del servicio de vídeos YouTube, ofrecerán diferentes opciones en caso de abuso o acoso, vulneraciones de la privacidad, denuncia de contenidos sexuales, contenidos violentos u otros problemas. Por otro lado, si se considera que un vídeo colgado en YouTube incluye un contenido inapropiado se puede utilizar el icono con forma de bandera (Denunciar) para avisar del contenido y que la Entidad lo revise.

- **Twitter** dispone diferentes formas de informar sobre diversos incumplimientos (https://help.twitter.com/es/rules-and-policies/twitter-report-violation#specific-violations), entre los que se encuentran la publicación de información privada, la usurpación de identidad, o el acoso.
- **Instagram** cuenta con una página desde la que se puede reportar contenido publicado por terceros sin consentimiento que incluya información personal, así como informar de conductas abusivas o de casos de hostigamiento o acoso.

- **Tik Tok** informa de cómo reportar contenido inapropiado en este enlace (https://support.tiktok.com/es/safety-hc/report-a-problem), ya sea para reportar una cuenta, un vídeo, un comentario o un chat.

3. En situaciones excepcionalmente delicadas, cuando las imágenes incluyan contenido sexual o muestren actos de violencia, poniendo en alto riesgo los derechos y libertades de los trabajadores, los canales ofrecidos por los prestadores de servicios online pueden no resultar lo suficientemente eficaces y rápidos para evitar la difusión continuada de las imágenes, por lo que lo más eficaz es **denunciar la difusión ilegítima de datos sensibles a través del CANAL PRIORITARIO DE LA AEPD**, de forma que la AEPD pueda adoptar medidas urgentes para que se logre la retirada inmediata (72 horas) de los contenidos constitutivos de acoso de las redes sociales e internet. Además, la AEPD valorará la apertura de un procedimiento sancionador contra los responsables de haber realizado el tratamiento ilegítimo de datos personales.

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

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

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

   Se podrá acudir cuando:

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

No se podrá acudir cuando:

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

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