



## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE LA APE DE LA RTVA Y CSRTV SA.**

### **ÍNDICE:**

- 1.- Declaración de principios.
- 2.- Objeto y ámbito de aplicación.
- 3.- Normativa
- 4.- Definiciones.
- 5.- Acción preventiva.
- 6.- Condiciones de actuación
- 7.- Comisión.
- 8.- Procedimiento de actuación
- 9.- Plazos.
- 10.- Criterios para graduar las sanciones.
- 11.- Custodia de expediente y codificación.
- 12.- Funciones y responsabilidades.
- 13.- Divulgación y distribución del protocolo.
- 14.- Conductas delictivas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual

### **ANEXOS:**

- Anexo I.-** Identificación de conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Anexo II.-** Modelo de denuncia.
- Anexo III.-** Consentimiento informado y acuerdo de confidencialidad.
- Anexo IV.-** Acta de constitución de la Comisión

## 1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Agencia Pública Empresarial de la Radio y la Televisión de Andalucía y Canal Sur Radio y Televisión SA, en adelante APE de la RTVA y CSRTV SA, manifiestan su más firme rechazo a cualquier forma de **acoso sexual** y de **acoso por razón de sexo** en el ámbito laboral.

La entidad asume el compromiso de garantizar el respeto a la dignidad de todas las personas, así como a su integridad física, psicológica y moral. En consecuencia, promoverá y velará por el cumplimiento de la normativa autonómica, nacional e internacional vigente en esta materia, fomentando una cultura organizacional basada en la **prevención**, la **tolerancia cero** y la **protección frente al acoso**.

Como parte de este compromiso, se establece un **protocolo específico de actuación** que define las medidas y procedimientos para prevenir, detectar y actuar frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo. Este protocolo pretende reforzar la vinculación entre los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y la relación laboral, garantizando un entorno seguro, respetuoso e igualitario.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen conductas discriminatorias y coactivas que atentan contra la igualdad, el respeto y la convivencia, generando graves consecuencias personales y profesionales. Además, suponen un obstáculo para el acceso, la formación y la promoción en condiciones de igualdad en el empleo.

Todas las personas que forman parte de APE de la RTVA y CSRTV SA, con independencia de la naturaleza de su vínculo contractual, están obligadas a rechazar de manera activa cualquier conducta que pueda constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo. Asimismo, deben colaborar en la creación de un entorno de trabajo libre de estas conductas.

El personal directivo, en particular, asume la responsabilidad de garantizar la correcta aplicación de las normas y medidas que aseguren la igualdad de trato y el respeto a la

dignidad de las personas en la organización. Junto con la representación legal de la plantilla, la dirección se compromete a disponer de todos los medios necesarios para proteger el bienestar de las personas trabajadoras y garantizar un clima laboral basado en el respeto mutuo.

## **2.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente protocolo tiene por objeto definir el conjunto de medidas preventivas que serán de aplicación para erradicar las distintas formas de violencia sexual en el trabajo, así como el procedimiento de actuación que será de aplicación para aquellos supuestos en los que no habiendo sido suficiente las actuaciones preventivas sea necesario abordar las denuncias que se produzcan al efecto.

Las partes firmantes se comprometen, además, a definir las garantías que regirán dicho procedimiento, así como las sanciones internas en el caso de que el resultado de la investigación llevada a cabo, al efecto de una denuncia, fuese compatible con una situación de acoso o pusiera de manifiesto otro tipo de violencia.

Será de aplicación a todo el personal de la APE de la RTVA y CSRTV SA, cualquiera que sea el tipo de contrato que lo vincule a la entidad, el puesto de trabajo y la categoría profesional, incluyendo al personal en prácticas, becario, en formación y a las personas colaboradoras. Asimismo, se extenderá a quienes, no teniendo relación laboral directa, presten servicios o colaboren con la entidad en cualquiera de sus formas.

Este protocolo será de aplicación tanto si la conducta de acoso sexual o por razón de sexo ocurre a nivel horizontal como vertical, ascendente o descendente.

En caso de hallarse implicado personal laboral de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta de RTVA y/o CSRTV, S.A., se aplicarán, basándose en el procedimiento de actuación definido en este protocolo, los medios de coordinación necesarios para llevar a cabo la investigación y adoptar las medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado y eviten su repetición.

A tales fines, los órganos de contratación de la APE de la RTVA y CSRTV SA reflejarán en los Pliegos de Condiciones de las contrataciones futuras y, en su caso, en los documentos contractuales que pudieran suscribirse con empresas externas aquellas cláusulas más idóneas mediante las que se advierta del principio básico adoptado de tolerancia cero ante cualquier situación de violencia relacionada con el sexo y la imperiosa necesidad de adoptar ante la eventual aparición de una situación de tal naturaleza cuantas medidas resulten idóneas tendentes a dar inmediata solución y evitar que se vuelvan a reproducir

Se incluye dentro del marco de actuación de este protocolo aquellas conductas de violencia comprendidas en el mismo que sean cometidas desde el ámbito digital. Pues las graves consecuencias derivadas de la propia idiosincrasia de sus características (rapidez, expansión y alcance) multiplican de manera exponencial las consecuencias para aquellas personas sometidas a esta forma de acoso denominado como ciberacoso.

Este protocolo entrará en vigor desde el mismo momento de su publicación y tendrá una vigencia de 4 años, conforme a lo establecido en la normativa vigente y deberá adaptarse a las modificaciones legales que surjan durante este periodo.

La Comisión de Igualdad llevará a cabo la labor de evaluación y seguimiento del cumplimiento del presente Protocolo, así como su interpretación y elevará a la COMVI aquellas materias que entienda pertinentes.

### **3.- NORMATIVA**

Será aplicable la normativa autonómica, estatal e internacional que, de acuerdo a su contenido, se relacione con la protección de las personas trabajadoras frente a la violencia sexual, por identificación y expresión de género y de libertad sexual en el ámbito laboral. Y en particular se tendrán en cuenta los siguientes preceptos:

- 1) El reconocimiento en **el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo**, en adelante (OIT), sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el

mundo del trabajo, habiendo sido ratificado por el estado español el 16 de junio de 2022; de que:

“Toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Y que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente; así como que afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social”.

- 2) **El Convenio número 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958 y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).**
- 3) **La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)**, aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer organizada por Naciones Unidas. Se trata de un plan estratégico global cuyo objetivo es alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, eliminar todas las formas de discriminación y garantizar los derechos humanos de las mujeres y las niñas.
- 4) El **artículo 14 de La Constitución Española**, que establece “que los españoles y las españolas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- 5) El **apartado 2.c del artículo 4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores** y de las trabajadoras recoge “el derecho de los unos y las otras a no ser discriminados ni discriminadas directa o indirectamente en el empleo o, una vez empleados, por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral”. El 2.d que contiene el derecho a la

integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales. Y el 2.c por reconocer el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- 6) El **artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que encomienda a las empresas la promoción de 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. Y a tal fin insta a estas a definir medidas concretas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
- 7) El **artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, haciendo referencia expresa al deber empresarial 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, citado anteriormente, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Y al deber de arbitrar procedimientos específicos para la 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.
- 8) Los **artículos 9 y 10 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, en relación al compromiso de las empresas públicas en la elaboración de campañas dirigidas a incrementar la sensibilización y prevención de la violencia sexual y por razón de sexo.

- 9) A nivel autonómico, la **ley 12/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.**
- 10) Además de esto, la violencia, en cualquiera que sea la forma en la que esta se manifieste es un riesgo laboral, de carácter psicosocial y por tanto será también de aplicación **el artículo 14 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales en relación al derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral;** y por tanto de todas las actuaciones que en el ámbito preventivo estén encaminadas a eliminar o minimizar la exposición y, en particular, a la evaluación del riesgo y la planificación de medidas preventivas.
- 11) Dentro del ámbito normativo de regulación del trabajo y sus relaciones **en la APE de la RTVA y CSRTV SA,** conviene recordar que en aplicación **del artículo 67.17 del Convenio Colectivo Vigente,** el acoso sexual y las agresiones verbales o físicas con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas, supondrán la tipificación de una falta como muy grave, pudiendo suponer un despido disciplinario. Este acoso sexual revestirá especial gravedad cuando medie superioridad jerárquica y se sirviera de ella el/la acosador/a.

#### **4.- DEFINICIONES**

- a) **«Violencia y acoso» en el mundo del trabajo** designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (Convenio 190 de la OIT).
- b) **«Violencia y acoso por razón de género»** designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. (Convenio 190 de la OIT).

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

(Art. 7.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)

- d) **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.

(Art. 7.2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Se considerarán discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)

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.

(Art. 7.4. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)

- e) **Acoso discriminatorio:** De acuerdo al artículo 6.4 de la Ley 15/2022, de 22 de julio, constituye acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, (por razón de 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), 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.

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

## 5.- ACCIÓN PREVENTIVA

El objetivo prioritario de este protocolo es prevenir la aparición de situaciones de acoso y violencia relacionadas con el sexo y el género de las personas, independientemente de cual sea el origen de su expresión. Para ello la APE de la RTVA y CSRTV SA se comprometen a definir e implantar un conjunto de medidas encaminadas a evitarla y a favorecer una cultura organizativa alejada de este tipo de conductas.

Se considerarán acciones fundamentales a este fin:

- A) Difusión y comunicación:** Garantizando el conocimiento de este protocolo a toda la plantilla mediante su publicación en la intranet y se enviará a través de correo corporativo. Se hará entrega de una copia al personal de nueva incorporación en la empresa. Así como se dará a conocer la existencia del protocolo a empresas concurrentes, colaboradoras y proveedores.
- B) Formación y sensibilización:** Con el compromiso de prevenir la violencia y la discriminación en el ámbito laboral y de fomentar un ambiente de respeto y seguridad se planificarán actividades formativas sobre el acoso, sus distintas formas y las consecuencias.
- C) Responsabilidad:** Todos los trabajadores/as tendrán la responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona. Especialmente, los/as trabajadores/as que ostenten puestos directivos serán garantes de que haya un buen clima laboral.

**D) Campañas cíclicas y encuestas:** Como una manera de fomentar la detección precoz y con el objetivo de poder identificar ítems que puedan tener una influencia significativa en la aparición de situaciones de violencia sexual y, por tanto, poder diseñar medidas preventivas adecuadas, se realizarán de manera periódica campañas de difusión de los códigos de conductas aceptables en la APE de la RTVA y CSRTV SA, así como de los canales de comunicación disponibles para denunciar este tipo de conductas. Igualmente se podrán realizar recogidas de datos a través de encuestas para valorar la exposición ante el riesgo de violencia y las causas que lo facilitan.

**E) Integración en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales:** Siguiendo con lo encomendado en el apartado 2 del artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la empresa incluirá en la evaluación de los riesgos laborales de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo de formar e informar de ello a las trabajadoras.

## **6.- CONDICIONES DE ACTUACIÓN**

### **6.1.- CRITERIOS DE ACTUACIÓN**

#### **6.1.1.- Presentación de denuncias**

**Cualquier persona que tenga conocimiento de alguna situación de violencia o acoso compatible con aquellas que se recogen en este protocolo podrá presentar una denuncia.**

Es importante tener en cuenta que una denuncia anónima puede dificultar la apertura del protocolo. La falta de información específica y la imposibilidad de contactar a la persona denunciante pueden limitar la capacidad de la organización para investigar adecuadamente el caso y tomar las medidas necesarias. Es por ello que se recomienda considerar la opción de incluir los datos de la persona denunciante en la denuncia

formal, que permita un seguimiento efectivo y garantice una respuesta adecuada a la situación.

Las denuncias deberán de estar formuladas por escrito y ser presentadas en un formato no modificable (por ejemplo, en pdf). Cuando la persona que presenta la denuncia no coincide con quien/es se encuentre/n ante la posible situación de violencia y/o acoso deberá de hacerse constar en el documento.

Las denuncias deberán de ser admitidas en todo caso, a excepción de los siguientes escenarios:

A.- Cuando los hechos carezcan de toda verosimilitud.

B.- Cuando los hechos relatados no sean constitutivos de infracción en el ordenamiento jurídico, por el contenido del Convenio Colectivo o de los protocolos aplicables en la APE de la RTVA y CSRTV SA.

C.- Cuando la comunicación carezca de fundamento o existan indicios racionales de haberse obtenido cometiendo un delito.

**Las denuncias tendrán un formato similar al siguiente:**

1. Preferiblemente los datos de la persona que presenta la denuncia. E indicación de si es o no la persona que sufre la situación.
2. Datos identificativos de la persona que ha sufrido los hechos descritos.
3. Datos identificativos de la persona que ha realizado los hechos descritos.
4. Descripción de los hechos denunciados. Deberán de ser lo más concretos posibles, aportando el mayor número de detalles: qué ocurrió, cuáles fueron las conductas que se observaron, cómo, cuándo y dónde sucedió.

5. Cuando la persona que presenta la denuncia es distinta de la que padece la situación, es necesario que se especifique si la persona afectada tiene conocimiento de la presentación de la denuncia.
6. Testigos. En el caso de que haya testigos indicar, si se conocen, nombre y apellidos, en caso contrario, aportar el mayor número posible de datos para permitir su identificación.
7. Relación de pruebas. Adjuntar cualquier tipo de prueba que se considere oportuno.

### **6.1.2.- Compatibilidad con otros ámbitos normativos**

La aplicación de este protocolo es compatible con la utilización, por parte de las personas implicadas, de otras acciones judiciales previstas en la legislación vigente. No obstante, la apertura de procesos por los mismos hechos o fundamentos determinará la suspensión de la tramitación de este procedimiento, pudiéndose mantener, mientras tanto, la adopción de medidas preventivas de carácter temporal, a la espera de la resolución del proceso judicial.

### **6.1.3.- Asesoramiento**

La Dirección de Recursos Humanos y Servicios Generales (en adelante, Dir. RRHH) designará a una persona de la APE de la RTVA y CSRTV SA como Asesora Especializada.

Esta tendrá como función atender las consultas de quienes, teniendo sospecha de que pudiendo estar ante alguna de las situaciones de acoso y/o violencias descritas en este protocolo y, antes de interponer una denuncia, quisieran obtener ayuda para la ordenación de los hechos y para comprender en profundidad el procedimiento de actuación. El/la asesor/a especializado/a también podrá solicitar la participación de especialistas externos/as, en el caso de que lo considerase necesario y previo aviso a la persona que solicita la atención.

La actividad de asesoramiento no supondrá la puesta formal en conocimiento de la situación que da inicio a las actuaciones descritas en este protocolo, es decir, no podrá

suplir, en ningún caso, la presentación de la denuncia que da inicio a la aplicación del procedimiento.

#### 6.1.3.- Uso indebido de este protocolo.

Se considerará infracción sancionable, en el ámbito laboral, la utilización del presente protocolo de forma maliciosa o de mala fe, cuando quede acreditado que:

Se han realizado manifestaciones o aportado testimonios con conocimiento de su falta de veracidad, con el único propósito de perjudicar a otra persona trabajadora.

Se han adoptado conductas dirigidas a entorpecer deliberadamente el procedimiento de investigación o a obstaculizar la aplicación de las medidas preventivas y correctivas previstas en este protocolo.

En ningún caso la mera falta de pruebas o la no confirmación de los hechos denunciados implicará automáticamente que la persona denunciante haya actuado de mala fe. La calificación de una denuncia como “falsa” en sentido penal corresponde exclusivamente a la autoridad judicial.

## 6.2.- PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- A. **Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación.** La investigación de los hechos denunciados y la resolución del procedimiento deberán realizarse sin demoras indebidas, con rigor y respetando los plazos que se determinan en el apartado 9 de este protocolo.
- B. **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en cualquiera de las fases de este procedimiento tendrán la obligación de guardar estricta confidencialidad. Por lo que no podrán divulgar, ni transmitir información sobre el contenido de las denuncias presentadas, ni en proceso, ni de aquellas que ya hayan sido resueltas.
- C. **Imparcialidad e igualdad de trato:** Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán derecho a la protección de su intimidad y dignidad,

recibiendo un trato justo e imparcial durante la tramitación de las denuncias. Así mismo no podrán existir diferencias en el tratamiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal, laboral o social.

**D. *Respeto al principio de presunción de inocencia.***

**E. *Contradicción:*** A fin de garantizar la imparcialidad y un trato justo, el conocimiento de los hechos deberá de ser suficientemente exhaustivo y sometido a contradicción y contraste por parte de las personas afectadas.

**F. *Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales:*** A fin de proteger la salud de las personas afectadas, se considerarán las posibles consecuencias que se deriven de esta situación, teniendo además en cuenta las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida. Si el acoso concretado hubiese resultado en una modificación de las condiciones de trabajos estas deberán de ser restituidas, si así se solicitara.

**G. *Prohibición de represalias:*** Se prohíbe expresamente cualquier acto de represalia o de amenaza o tentativa de represalia contras las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación.

Cuando una persona actúe intencionadamente y de manera deliberada para perjudicar a otra por medio de una denuncia o declaración, o para obtener un beneficio particular y no legítimo de la aplicación de este procedimiento, podrá enfrentar sanciones internas.

**H.** El tratamiento de los datos y las comunicaciones que conlleve la aplicación de este procedimiento se hará conforme a los principios establecidos en la legislación vigente en materia de *protección de datos de carácter personal* y en la normativa que la desarrolla en el momento de su aplicación.

**I. *La APE de la RTVA y CSRTV SA asumirán los gastos*** necesarios para la ejecución de las actuaciones establecidas en el presente Protocolo.

## **7.- COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

La RTVA y CSRTV constituirán una Comisión de Control y Seguimiento de Casos de Violencia y Acoso sexual y Acoso por razón de sexo, en adelante, la Comisión.

La constitución de la Comisión quedará recogida en acta. (Anexo IV)

### **7.1.- COMPOSICIÓN**

La Comisión estará compuesta por 4 personas:

- ❖ 2 representantes de las personas trabajadoras de la APE de la RTVA y CSRTV SA elegidas de entre los miembros de la Comisión de Igualdad, o no, que cuenten con formación en igualdad con perspectiva de género, discriminación, acoso sexual y acoso por razón de sexo. La parte social decidirá quién/es será/n esa/s persona/s. Estas personas cambiarán en función de cada nuevo expediente.
- ❖ 2 representantes de la empresa. Estas personas podrán ser elegidas o no de entre las que también forman parte de la Comisión de Igualdad, pero siempre y cuando cuenten con formación en igualdad con perspectiva de género, discriminación, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En caso de no contar con dicha formación, la empresa tiene la obligación de facilitarla de manera previa a cualquier actuación de la Comisión.

Será necesario designar a las personas sustitutas de las que son titulares de esta Comisión.

### **7.2.- PRESIDENCIA Y SECRETARÍA DE LA COMISIÓN.**

De entre los miembros de la parte empresarial, la Dir. RRHH designará a la persona que ostentará la presidencia y secretaría de la Comisión. Sus funciones principales serán las siguientes:

1. Recepcionar la denuncia y comprobar, para asegurar su validez y correcta tramitación, que cumple con la formalidad requerida en el apartado 6.1.1.
2. Coordinar la instrucción del procedimiento, incluyendo los trámites para la contratación de una persona profesional independiente externa, con formación especializada para investigar e intervenir ante situaciones de acoso y violencia, (en adelante se identificará en este protocolo a esta persona empleando la terminología el/la técnico/a externo/a), con las unidades de contratación de la APE de la RTVA y CSRTV SA.
3. Notificar a la Comisión que se ha presentado una denuncia aportando los fundamentos que la acompañan. Siempre, con la precaución de no facilitar datos que permitan identificar a las personas implicadas.
4. Notificar a la Dir. RRHH la resolución que adopte la Comisión en la fase de trámites previos, en relación a la tramitación o no de la denuncia.
5. Dar traslado a el/la técnico/a externo/a de los hechos denunciados, incluyendo la denuncia por escrito y la documentación que se haya aportado inicialmente.
6. Comunicar a la Comisión y a la Dir. RRHH las conclusiones y las medidas correctoras, si las hubiese, derivadas de la instrucción del expediente.
7. Dar traslado a el/la técnico/a externo/a de las propuestas realizadas por los miembros de la Comisión para abordar la investigación de los hechos y a la Dir. RRHH de las medidas preventivas y/o correctoras propuestas de acuerdo al informe de conclusiones derivado de la instrucción.

### **7.3.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN.**

La Comisión tendrá como principales funciones las siguientes: decidir sobre la aplicación de este protocolo ante las denuncias presentadas, proponer actuaciones concretas a el/la técnico/a externo/a encargado/a de la investigación, en función de los resultados de la investigación y de las conclusiones del informe, plantear medidas

correctoras y, finalmente, realizar el seguimiento de la implantación de las actuaciones propuestas; para ello:

1. Decidirá en la fase de trámites previos si se admite a trámite la denuncia o se archiva.
2. Si la denuncia es admitida para su tramitación, la Comisión podrá proponer a el/la técnico/a externo/a, realizar actuaciones concretas que ayuden a esclarecer los hechos durante la instrucción del procedimiento.
3. Si fuera el caso, emitir informe de conformidad con las medidas cautelares propuestas por el/la técnico/a externo/a mientras se realiza la investigación y hasta que se alcancen las conclusiones del expediente.
4. Una vez que la Comisión conozca el informe de conclusiones, podrá proponer a la Dir. RRHH las medidas preventivas que estime oportunas. La Dir. RRHH, por su parte, pedirá asesoramiento a el/la técnico/a externo/a para que este valore la oportunidad de incluirlas o no dentro del plan de actuación.
8. Realizará el seguimiento de la implantación de las medidas propuestas en dicho plan.

## **8.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

Tal y como se ha indicado anteriormente, la tramitación del procedimiento de instrucción se realizará por parte de una o más personas externas a la APE de la RTVA y CSRTV SA que especializada/s en la gestión de las situaciones de acoso y de violencia que se recoge en este protocolo. Las personas que ejerzan como tal tendrán formación específica en la materia y llevará/n a cabo las actuaciones necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deban extraer sus conclusiones. En todo caso:

- ❖ Notificará la iniciación del procedimiento a las partes implicadas.
- ❖ También informará por escrito a la Comisión.

Los actos de tramitación que requieran la intervención de las personas interesadas habrán de practicarse en la forma que resulte más cómoda para ellas y sea compatible, en la medida de lo posible, con sus obligaciones profesionales. El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas. En cualquier caso, el/la técnico/a externo/a adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto al principio de contradicción y al de igualdad de las partes en el procedimiento. Si hubiese más de una denuncia contra la misma persona se tramitarán de forma diferenciada.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán efectuar cuantas alegaciones entiendan pertinentes y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta al tiempo de elaborar el correspondiente informe. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes, propuesta que sólo podrá rechazar cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada. La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan expresamente, por un miembro de la Comisión de Igualdad de la APE de la RTVA y CSRTV S.A., o una persona de su confianza. Esta participará en este acompañamiento siempre dentro del ámbito del más absoluto deber de sigilo y de la más estricta obligación de confidencialidad, para lo cual se comprometerá a firmar el Anexo III - Consentimiento informado y acuerdo de confidencialidad.

Al tomar declaración, se escuchará a las partes y a los/as testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención y se observarán las siguientes pautas:

- ❖ Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- ❖ Firma del consentimiento informado y del acuerdo de confidencialidad al iniciar el procedimiento.
- ❖ Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- ❖ Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- ❖ Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- ❖ Aclarar las respuestas neutras o generales, como "lo normal", "como siempre", "no me informan".
- ❖ Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- ❖ Resumir el orden cronológico del relato.
- ❖ Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- ❖ Las entrevistas comenzarán por la persona que ha sufrido los hechos que se describen en la denuncia, continuando por la persona identificada en el documento de denuncia como aquella que los ha cometido. Preferiblemente también se entrevistarán antes a los/as testigos propuestos por la primera, si bien, en este caso, en orden a establecer una coherencia en la investigación de los hechos, el/la técnico/a externo/a podrá establecer un orden distinto, incorporando también a otras personas que él o ella estimen oportunos entrevistas.

## **Fase 1.- Presentación de denuncia y solicitud de apertura de protocolo.**

En relación a la presentación de las denuncias que dan inicio al procedimiento de actuación se estará a lo dispuesto en el apartado de este protocolo 6.1.1.- “Presentación de denuncias”.

Estas serán enviadas a través del Canal de Denuncia habilitado en el apartado de la intranet “Igualdad”, garantizando en el caso de que así se desee, que se respeta el anonimato de quien la presenta.

En cualquier caso, a fin de poder llevar a cabo adecuadamente la gestión del procedimiento, será necesario identificar tanto a la persona a la que se ha realizado los hechos que se describen como a la persona que los ha realizado, aportando el mayor número posible de datos identificativos y descriptivos. En el caso de que estos estuviesen incompletos, se solicitará la subsanación de esta situación a la persona que presenta la denuncia, siempre y cuando no sea anónima, que deberá dar una respuesta en un plazo no superior a 10 días.

Una vez comprobado que el formulario cumple con los requisitos de formalidad que se han descrito, la persona que ocupe la presidencia y secretaría de la Comisión dará trámite a dicha comunicación de la siguiente manera:

- ❖ Por un lado, confirmará la recepción de la denuncia a la persona que la presenta, siempre y cuando se conozca su identidad.
- ❖ Cuando esta y la persona afectada por la posible situación no sean la misma, el/la presidente/a y secretario/a de la Comisión dará traslado de los hechos a la segunda, solicitando la ratificación de los hechos que en ella se describen. También dará la posibilidad de ampliar los términos de la denuncia y solicitará la cumplimentación del Anexo III.

Cuando las personas muestren disconformidad con el hecho de completar el formulario de apertura del protocolo, no será posible continuar con la tramitación del procedimiento. Si bien, cuando los hechos muestren una evidencia clara, la dirección

de la APE de la RTVA y CSRTV SA podrá decidir llevar a cabo otras actuaciones que le permitan tomar decisiones respecto a la situación.

## **Fase 2.- Trámites previos.**

### **Fase 2.1.- Admisión a trámite o archivo.**

La fase de trámites previos dará comienzo atendiendo a los datos aportados por escrito en el formulario de denuncia. La persona que ostente la presidencia y secretaría de la Comisión dará traslado de los hechos que se describen a los miembros de esta, que deberán de decidir en función de esto si:

1. Se admite a trámite la denuncia y se pasa a la fase 2.2.
2. No se admite a trámite la denuncia, por alguna de las siguientes causas:
  - a. Los hechos descritos no son compatibles con las situaciones de acoso y violencia descritas en este protocolo y/o es evidente que lo planteado no pertenece a su ámbito de aplicación. En cuyo caso se realizará un informe recomendando, si procede, otro tipo de intervención y si se debe de dirigir la comunicación a otra área o departamento. Las conclusiones se comunicarán a la persona que presenta la denuncia, si se puede identificar, y a la persona que ha sufrido los hechos descritos, si no coinciden.
  - b. Por falta de coherencia en los hechos descritos. En este caso, se ofrecerá a la persona denunciante, si se puede identificar, que subsane los defectos. En el caso de que no se pueda contactar con esta, la Comisión valorará si procede contactar directamente con la persona a la que se hace referencia que ha sufrido los hechos.
  - c. La persona que ha sufrido los hechos rehúsa de manera expresa su participación. En tal situación, la Comisión valorará si procede solicitar a la Dir. RRHH la aplicación de oficio de los trámites de este procedimiento, justificando mediante informe dicha solicitud.

### **Fase 2.2.- Contratación de técnico/a externo/a.**

En el caso de que los miembros de la Comisión hayan acordado admitir a trámite la denuncia, la persona que ostente la presidencia y secretaría de la misma dará trámite a la contratación del/la técnico/a externo/a especializado/a a través de los órganos de contratación de la APE de la RTVA y CSRTV SA.

### **Fase 2.3.- Informe preliminar del/la técnico/a externo/a.**

El/la técnico/a externo/a, tras el análisis de la información que se haya facilitado por escrito en la denuncia y de la documentación que se haya aportado, emitirá un informe preliminar indicando si procede archivar la denuncia o realizar la instrucción de la investigación. En este momento también podrá, si lo considera oportuno, proponer la aplicación de medidas preventivas, a la espera de finalizar con el procedimiento. Dicho informe será remitido a la Comisión, que emitirá su conformidad o no conformidad con el mismo.

De cualquier modo, en el caso de que la propuesta del/la técnico/a externo/a fuese el archivo de la denuncia, la Comisión podrá solicitar que se lleve a cabo la instrucción a objeto de poder clarificar los hechos, **excepto en aquellos casos en los que las competencias de intervención pertenezcan a otras áreas o a la aplicación de otros protocolos.**

### **Fase 2.4.- Propuesta de resolución informal.**

A la vista del análisis inicial de los datos, el/la técnico/a externo/a podrá proponer a la Comisión la aplicación de una resolución informal si, a su juicio, la situación planteada no fuera susceptible de calificarse como acoso sexual, por razón de sexo o violencia, pero sin embargo pudieran darse circunstancias de riesgo, así como hechos indiciarios que aconsejaran una labor preventiva. En estos casos la participación de las partes que se encuentran en esta situación será con carácter voluntario y se tendrá como objetivo establecer pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelvan a producirse.

### **Fase 3.- Tramitación**

Esta fase tiene por objetivo la emisión de un informe de conclusiones, que defina si los hechos descritos en la denuncia son compatibles, o no, con las situaciones de acoso y de violencia a las que se refiere este protocolo, así como, si procediera la realización de una propuesta de medias correctoras, incluyendo la posible sanción disciplinaria.

Esta fase podría no ser preceptiva si del informe preliminar del/la técnico/a externo/a resultaran hechos claros y preciso que dieran lugar inmediatamente a la propuesta de la instrucción de expediente disciplinario conforme a las normas recogidas en el Convenio Colectivo Vigente de la APE de la RTVA y CSRTV SA.

Mientras se realiza la investigación y hasta que se alcancen las conclusiones del expediente, el/la técnico/a externo/a podrá proponer la aplicación de las medidas cautelares que estime oportunas, teniendo siempre en cuenta el principio de proporcionalidad y adecuación de estas al caso concreto. Dicha propuesta será remitida a la Comisión que emitirá su conformidad para la aplicación de las mismas mediante informe a la Dir. RRHH.

#### **Fase 3.1.- Comunicación de inicio**

Será el/la técnico/a externo/a quien se encargue de comunicar el inicio de las actuaciones a todas las partes implicadas en el expediente. Así como a la Comisión, a través de su presidente/a y secretario/a, y a la Dir. RRHH.

A la persona denunciada se le dará traslado con exhaustiva claridad, de los hechos por los que se la denuncia y de toda la información que pueda afectar a su defensa, solicitándole un informe de descargo y las pruebas que considere adecuado aportar, incluyendo la propuesta de testigos y la declaración a través de entrevista.

#### **Fase 3.2.- Instrucción**

Esta fase dará comienzo atendiendo a los datos aportado por la persona que se encuentra ante la posible situación de violencia o acoso, teniendo en cuenta su

declaración y los medios de prueba que proporcione a la investigación. Cuando la persona que presenta la denuncia sea distinta a la que ha sufrido los hechos descritos en la misma, se deberá de entrevistar también a esta. El/la técnico/a externo/a podrá también solicitar a otras áreas o personas información que considere relevante para tratar de esclarecer la situación.

#### **Fase 4.- Resolución.**

##### **Fase 4.1.- Informe de conclusiones.**

El resultado de la tramitación quedará recogido en el Informe de conclusiones. En el mismo se establecerá con claridad si, según el criterio del/la técnico/a externo/a, los hechos descritos en la denuncia son compatibles con acoso sexual o acoso por razón de sexo. También la valoración de la intensidad de los hechos y las circunstancias concurrentes y si existen agravantes en la situación. Así como una propuesta de medidas dirigidas a corregir o erradicar la situación. Además de esto se incluirá la exposición de los hechos aportados en la denuncia que han sido objeto de investigación, la metodología de investigación y actuaciones realizadas y las conclusiones de la instrucción.

##### **Fase 4.2.- Comunicación de las conclusiones**

El/la técnico/a externo/a remitirá el informe de conclusiones a la persona que ostente la presidencia y secretaría de la Comisión, que a su vez lo trasladará a todos sus miembros y también a la Dir RRHH. En el cumplimiento de las funciones atribuidas a esta Comisión, esta podrá formular también sus propuestas de aplicación de medidas correctoras y/o preventivas, dando traslado de aquellas que se hayan definido de mutuo acuerdo por todas las partes a la Dir. RRHH en un informe que justifique su aplicación.

La Dir. RRHH, teniendo en cuenta la valoración del/la técnico/a externo/a sobre las mismas, estimará la incorporación de dichas actuaciones al informe final.

Una vez que se concreten la aplicación de las actuaciones definitivas, la Dir. RRHH comunicará estas, junto con las conclusiones a la Comisión de Igualdad de la APE de la RTVA y CSRTV SA y a las partes implicadas en este procedimiento.

A efectos de comunicación a las partes implicadas en cualquier momento del proceso, se utilizará de forma exclusiva el correo electrónico corporativo.

En el supuesto de que alguna de las partes se encontrase de baja por incapacidad, ausencia o cualquier otra situación que impidiera el recibo de una comunicación realizada a través del correo electrónico corporativo, el proceso quedará en suspenso y los plazos quedarán interrumpidos hasta que cambie dicha situación.

#### **Fase 4.3.- Aplicación de medidas correctoras.**

La Dir. de RRHH dará traslado de cada medida de actuación a la persona responsable de la unidad que sea competente en la aplicación de la misma, así como del plazo previsto de ejecución.

Si la investigación hubiese puesto de manifiesto una situación compatible con la aplicación del régimen disciplinario, incluyendo las actuaciones de mala fe, se deberá de dar trámite al procedimiento de actuación de acuerdo a lo establecido en el Convenido Colectivo vigente de la APE de la RTVA y CSRTV SA y, en particular, en el apartado 10 de este protocolo.

La Comisión deberá de realizar el seguimiento periódico de la aplicación de dichas actuaciones de acuerdo a los plazos que se establezcan dentro del propio informe de actuación.

### **9.- PLAZOS**

Como máximo deberá acusarse recibo de la denuncia en los 3 días hábiles siguientes a su recepción. La aplicación de todas las fases de este procedimiento se llevará a cabo

con la mayor brevedad posible, manteniéndose como referencia un periodo de 30 días hábiles, ampliable a otros 30 días hábiles en caso de especial complejidad.

En los casos en los que alguna de las personas implicadas se encontrase en situación de baja por enfermedad o de ausencia, el procedimiento quedará en suspenso y los plazos quedarían interrumpidos durante este tiempo, a menos que se comunique expresamente el deseo de participar encontrándose en esta situación.

Deberá de tenerse en cuenta que la propuesta de aplicación o solicitud de determinadas pruebas puede condicionar los tiempos de ejecución.

La Comisión, de manera justificada, podrá proponer la modificación de estos plazos, comunicando a las partes la situación del aplazamiento.

## **10.- CUSTODIA DEL EXPEDIENTE Y CODIFICACIÓN**

### **10.1.- Codificación:**

Este procedimiento deberá de velar estrictamente por la confidencialidad así como por el anonimato de las personas implicadas en la denuncia así como de aquellas que hayan participado en la instrucción. A fin de garantizar esto, los datos que pudieran suponer una identificación deberán de ser codificados tanto en el informe de investigación como en el de conclusiones.

Cuando para llevar a cabo la investigación sea necesaria la solicitud de información complementaria a otras áreas, siempre que sea posible, se deberá de omitir los motivos por los que se realiza dicha solicitud. Por su parte, las personas que participen en calidad de testigos deberán de firmar un acuerdo de confidencialidad.

### **10.2.- Contenido del Informe de Investigación.**

El informe de conclusiones deberá de contener el siguiente contenido mínimo:

1. Relación nominal de personas que integran la Comisión.
2. Identificación y cargo de las personas externas a la APE de la RTVA y CSRTV SA que han intervenido como técnicos y técnicas especializadas.
3. Objetivo.
4. Breve descripción de los antecedentes del caso, solicitud de actuación y descripción de las circunstancias denunciadas.
5. Metodología aplicada.
6. Conclusiones alcanzadas en relación a la existencia o no de las conductas de violencia y acoso.
7. Indicar agravantes, si los hay.
8. Propuesta de medidas correctoras, si procede.

### **10.3.- Custodia del expediente y de la documentación.**

Durante la tramitación del procedimiento la documentación de los expedientes y los trabajos de Investigación permanecerán custodiados por el/la técnico/a externo/a responsable de la tramitación. Una vez finalizada la tramitación, se remitirá la documentación completa original al Departamento Jurídico de la APE de la RTVA y CSRTV SA.

### **11.- CRITERIOS PARA GRADUAR LAS SANCIONES PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO VIGENTE.**

Para la graduación de las infracciones previstas en el Capítulo DECIMO del X Convenio Colectivo y para la aplicación y graduación proporcionada de las correspondientes sanciones, se tendrán en cuenta las siguientes conductas:

- ❖ El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

- ❖ El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- ❖ La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- ❖ Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- ❖ Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- ❖ Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- ❖ Contacto físico innecesario, rozamientos.
- ❖ Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- ❖ Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- ❖ Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- ❖ La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- ❖ La impartición de órdenes vejatorias.
- ❖ Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- ❖ La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- ❖ Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- ❖ Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.

### **11.1.- CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES:**

Podrán ser consideradas como circunstancias agravantes de los hechos constitutivos de violencia y acoso sexual, por razón de sexo, por identificación y expresión de género y contra la libertad sexual las siguientes:

- ❖ La persona agresora tiene poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- ❖ Es reincidente en la comisión de actos de acoso.
- ❖ Existen dos o más víctimas.
- ❖ Se demuestran conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- ❖ La víctima sufre algún tipo de discapacidad física o mental.
- ❖ El estado psicológico o físico de la víctima ha sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- ❖ El contrato de la víctima es no indefinido, o su relación con la empresa no tiene carácter laboral.
- ❖ El acoso se produce durante un proceso de selección o promoción de personal.
- ❖ Se ejercen presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- ❖ Se presenta con alevosía, esto es, empleando medios, modos o formas en la ejecución que tienden directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.

### **12.- FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES.**

La correcta aplicación del presente Protocolo requiere la participación activa y la asunción de responsabilidades específicas por parte de todas las personas y órganos implicados en la APE de la RTVA y CSRTV, S.A. En este sentido, se establecen las siguientes funciones y responsabilidades:

#### **12.1. Dirección General**

- Impulsar y garantizar el cumplimiento del Protocolo en toda la organización.

- Facilitar los medios humanos, materiales y económicos necesarios para su aplicación efectiva.
- Velar por la integración de la perspectiva de género y la tolerancia cero ante cualquier forma de acoso o violencia en la cultura corporativa.
- Promover la formación de todo el personal directivo en igualdad y prevención del acoso.

## **12.2. Dirección de Recursos Humanos y Servicios Generales**

- Coordinar la ejecución del Protocolo y asegurar la correcta aplicación de las medidas preventivas, cautelares y correctoras.
- Designar a la persona **Asesora Especializada**, conforme al apartado 6.1.3.
- Garantizar la confidencialidad y la protección de los datos personales en todas las fases del procedimiento.
- Gestionar la contratación de la persona profesional externa encargada de la investigación de los casos.
- Custodiar, a través del Departamento Jurídico, los expedientes finalizados y toda la documentación asociada.

## **12.3. Comisión de Control y Seguimiento.**

**(De acuerdo a lo establecido en el apartado 7 de este protocolo)**

- Actuar con independencia, imparcialidad y confidencialidad en todos los procedimientos.
- Evaluar la admisibilidad de las denuncias y supervisar la instrucción de los expedientes.
- Proponer a la Dirección las medidas preventivas o correctoras derivadas de los informes de investigación.
- Realizar el seguimiento del cumplimiento de las medidas adoptadas.
- Participar en la evaluación periódica del Protocolo y proponer mejoras.

#### **12.4. Comisión de Igualdad**

- Evalúa, interpreta y supervisa el cumplimiento del protocolo.
- Participa en la Comisión de Control y Seguimiento mediante dos de sus miembros elegidos/as.
- Acompaña a las personas implicadas en los procedimientos, si lo solicitan.
- Recibe los informes finales y verifica la correcta aplicación de medidas.
- Promueve la sensibilización, prevención y formación en materia de igualdad y acoso.

#### **12.5. Persona elegida para la presidencia de la comisión.**

- Recepción de denuncias: Recibir las denuncias que se presenten a través del canal habilitado y comprobar que cumplen los requisitos formales establecidos en el Protocolo.
- Confirmación de recepción: Comunicar a la persona denunciante la recepción de su denuncia, siempre que su identidad sea conocida.
- Coordinación del procedimiento: Organizar y supervisar todas las fases del procedimiento, asegurando que se cumplan los plazos y garantías establecidas.
- Gestión del personal investigador: Coordinar con los órganos de contratación la designación del/de la técnico/a externo/a especializado/a que llevará a cabo la investigación.
- Comunicación interna: Servir de enlace entre la Comisión, la Dirección de Recursos Humanos, el/la técnico/a externo/a y, cuando sea necesario, otras áreas de la organización.
- Notificación de denuncias: Informar a la Comisión de la presentación de una denuncia, protegiendo siempre la identidad de las personas implicadas.
- Traslado de resoluciones: Comunicar a la Dirección de Recursos Humanos las resoluciones adoptadas por la Comisión en las fases previas del procedimiento.

- Gestión documental: Facilitar al/la técnico/a externo/a toda la documentación necesaria para la instrucción y recibir sus informes preliminares y finales.
- Garantía del proceso: Velar porque la investigación se desarrolle con rapidez, objetividad y respeto a los derechos de todas las partes.
- Comunicación de resultados: Informar a la Comisión y a la Dirección de Recursos Humanos de las conclusiones y medidas correctoras o preventivas derivadas del informe de investigación.
- Supervisión de medidas: Asegurar la correcta aplicación y el seguimiento de las medidas acordadas.
- Confidencialidad: Garantizar que todas las actuaciones de la Comisión se desarrollen bajo estricta confidencialidad y que la información solo sea accesible a las personas autorizadas.
- Custodia de documentación: Conservar temporalmente la documentación del expediente hasta su entrega al Departamento Jurídico.
- Organización de reuniones: Convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Comisión, preparar el orden del día y redactar las actas correspondientes.
- Participación equitativa: Velar por la igualdad de participación y el respeto entre todas las personas integrantes de la Comisión.
- Mejora continua: Participar en la revisión periódica del Protocolo, proponiendo mejoras basadas en la experiencia de los casos tramitados.

#### **12.6. Asesora o Asesor Especializado/a**

- Atender de manera confidencial a las personas que soliciten orientación previa a la presentación de una denuncia.
- Facilitar información sobre el procedimiento, los derechos y las garantías de las partes.
- Promover la derivación de los casos a los canales adecuados cuando sea necesario.

- Garantizar un trato respetuoso, empático y libre de juicios hacia todas las personas atendidas.

#### **12.7. Personal laboral de la APE de la RTVA y CSRTV.**

- Conocer y cumplir el contenido del Protocolo, manteniendo una actitud activa frente a cualquier situación de acoso o violencia.
- Colaborar en la detección, prevención y comunicación de posibles conductas contrarias a la dignidad e integridad de las personas.
- Participar en las acciones de formación y sensibilización organizadas por la empresa.
- Mantener la confidencialidad sobre cualquier información relacionada con los procedimientos en los que intervenga.

#### **12.8. Representación Legal de las Personas Trabajadoras**

- Colaborar con la empresa en la difusión, implantación y seguimiento del Protocolo.
- Participar en la Comisión de Control y Seguimiento conforme a lo dispuesto en el apartado 7.
- Garantizar el acompañamiento y apoyo a las personas afectadas que así lo soliciten.

#### **12.9. Departamento de Prevención de Riesgos Laborales**

- Integrar la violencia sexual y por razón de sexo como riesgo psicosocial en la evaluación de riesgos laborales.
- Proponer medidas preventivas y formativas derivadas de dicha evaluación.
- Coordinar con Recursos Humanos y la Comisión de Igualdad las actuaciones encaminadas a garantizar entornos seguros y saludables.

### 13.- DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PROTOCOLO

Este protocolo se pondrá en conocimiento de todas las personas trabajadoras de la APE de la RTVA y CSRTV SA, así como de aquellas que presten servicios en nuestros centros de trabajos o actividades a través de empresas externas, utilizando todos los mecanismos posibles para ello:

- ❖ Se colocará un ejemplar en la Intranet y se publicará su contenido a través de los medios de Comunicación de la empresa: correo electrónico, tablón de anuncios, etc.
- ❖ Se elaborará una guía divulgativa de su contenido que se distribuirá a través de los mismos de comunicación por los que se distribuirá este protocolo.

### 14.- CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA INTEGRIDAD MORAL Y A LA LIBERTAD SEXUAL

En aplicación del art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la APE de la RTVA y CSRTV SA promoverá condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, se adoptarán de manera inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dar traslado al Ministerio Fiscal.

Por lo que se refiere a los, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de*

*superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegara constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.*

En lo que tiene que ver con los delitos contra la libertad sexual, se tendrá en cuenta el contenido del Título VIII del Código Penal, haciendo diferenciar entre:

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



## **ANEXO I.- IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

### **1.- POSIBLES MANIFESTACIONES DEL ACOSO. \***

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical.

- Se habla de **acoso horizontal** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.
- Se habla de **acoso vertical** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Pudiendo ser descendente o ascendente.
  - Vertical-Descendente: Cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.
  - Vertical-Ascendente: Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior al de la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

### **2.- ACOSO SEXUAL**

#### **2.1.- Conductas constitutivas de Acoso Sexual\***

- Conductas verbales: Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- Conductas no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos físicos: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario

### **2.2.- Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual\***

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

### **2.3.- Acoso sexual ambiental.\***

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

*(\*)(Fuente: Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral - Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres.)*

### 3.- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. TIPOLOGÍA DE CONDUCTAS\*:

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

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa debe actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

A estos efectos, el concepto de hostigamiento exigible en acoso se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de

comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo discriminándola y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos a que finalmente abandone su puesto de trabajo.

Pero conductas como las descritas, constitutivas de acoso por razón de sexo, aunque puedan estar relacionadas y tener algunos elementos en común, no deben confundirse con las situaciones de estrés, burnout, presión o conflicto laboral. Estas últimas situaciones, bien se producen de forma interna a consecuencia de la presión o condiciones de trabajo (estrés, burnout), o bien se trata de puntuales desacuerdos “ordinarios”, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos (presión o conflicto laboral). El acoso por razón de sexo es otra cosa. Consiste en un ataque malintencionado, sistemático, y mantenido en el tiempo dirigido hacia una persona por los motivos expuestos.

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

### **3.1.- Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.\***

#### **A.- Ataques con medidas organizativas:**

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

- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Denegación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### **B.- Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:**

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

#### **C.- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**

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

#### **D.- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:**

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc

*(\*)(Fuente: Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral - Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres.).*

#### **4.- VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL (\*)**

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

Han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital:

##### **4.1.- Acoso en línea y facilitado por la tecnología.**

- Amenaza (sexual, económica, física o psicológica).
- Daño a la reputación.
- Seguimiento y recopilación de información privada (Spyware: soporte que tiene dicho objetivo)
- Suplantación de identidad.
- Solicitud de sexo.
- Acoso con cómplices para aislarla.

##### **4.2.- El acoso sexual en línea.**

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza).
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos. Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en

las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.

- Explotación, coacción y amenazas, sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (revelar información personal o la identidad), outing (revelar la orientación sexual.).
- Bullying sexualizado (Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.).
- Cyberflashing (Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.).

#### **4.3.- La dimensión digital de la violencia psicológica.**

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

*(\*)(Fuente: Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral - Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres.).*



**ANEXO II.- Modelo de denuncia.**

1 PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS		
Nombre y Apellidos:		
Teléfono de Contacto:	Correo Electrónico:	Otros datos de contacto:
Centro de Trabajo o Empresa:	Departamento:	Puesto de Trabajo:

2 ¿ES LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA LA PERSONA AFECTADA?	
<input type="checkbox"/> <b>SÍ</b> (En este caso <b>no cumplimente los datos</b> que se solicitan a continuación, en el apartado 3)	<b>NO</b> (En este caso <b>cumplimente los datos de identificación/contacto</b> sobre la persona a la que afecta esta comunicación, en el apartado 3 y responda la siguiente pregunta)
	En este caso: ¿Tiene la persona afectada conocimiento de la presentación de esta denuncia?
	<input type="checkbox"/> <b>SÍ</b> <span style="margin-left: 100px;"><input type="checkbox"/> <b>NO</b></span>

3 DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO LOS HECHOS OBJETO DE DENUNCIA		
Nombre y Apellidos:		
Teléfono de Contacto:	Correo Electrónico:	Otros datos de contacto:
Centro de Trabajo o Empresa:	Departamento:	Puesto de Trabajo:

4 DATOS DE LA PERSONA QUE HA REALIZADO LOS HECHOS DESCRITOS EN LA DENUNCIA		
Nombre y Apellidos:		
Teléfono de Contacto:	Correo Electrónico:	Otros datos de contacto:
Centro de Trabajo o Empresa:	Departamento:	Puesto de Trabajo:

**5 DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

--

**6 DOCUMENTACIÓN ANEXA**

**SÍ** se ANEXA documentación complementaria (En este caso ¿qué documentación se adjunta?)  **NO** se ANEXA documentación complementaria

**Documentación Anexa:**

--

**7 TESTIGOS**

--

**8 SOLICITUD, FECHA, FIRMA**

**A través de este Comunicado de Riesgos, solicito la intervención del SPM de la RTVA para los hechos descritos en el apartado 4.**

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2.0\_\_

Fdo.- \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:**

Este documento supone poner oficialmente en conocimiento de los órganos a quienes corresponde la gestión de las denuncias de acoso y violencia por acoso sexual, por razón de sexo, identidad y expresión de género y en contra de la libertad sexual, en la RTVA y CSRTV la situación que se describe en el apartado 5.

- Para poder dar trámite a la misma es imprescindible disponer de los datos que permitan la identificación de las personas implicadas en los hechos que se describen.
- Pese a que las denuncias pueden ser anónimas, se recomienda considerar la opción de realizar la denuncia formal, que permita un seguimiento efectivo y garantice una respuesta adecuada a la situación.

Es importante tener en cuenta que una denuncia anónima puede dificultar la apertura del protocolo. La falta de información específica y la imposibilidad de contactar a la persona denunciante pueden limitar la capacidad de la organización para investigar adecuadamente el caso y tomar las medidas necesarias.

- La denuncia podrá presentarse a través del Canal Interno de denuncia por medio del correo canal-igualdad@rtva.es en el portal de Igualdad de la red corporativa de la RTVA y CSRTV SA - Intranet

*PROTECCIÓN DE DATOS: De conformidad con lo dispuesto en las normativas vigentes en protección de datos personales, entre ellas el Reglamento 2016/679 de 27 de abril de 2016 (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre (LOPD), le informamos que los datos personales y dirección de correo electrónico, recabados del propio interesado, serán tratados bajo la responsabilidad de RTVA y Canal Sur Radio y Televisión S.A.*

### **ANEXO III. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA INICIAR EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO Y EN CONTRA DE LA LIBERTAD SEXUAL DE LA RTVA Y CSRTV**

Don/Doña,

con NIF/NIE

Manifiesto que he recibido información y he comprendido las actuaciones que integran el Protocolo de actuación y prevención ante situaciones de violencia y acoso sexual, por razón de sexo, expresión e identidad de género y en contra de la libertad sexual en la RTVA y CSRTV.

Autorizo la Comisión Instructora a iniciar dicho Protocolo y doy mi consentimiento para que las personas implicadas en la aplicación sean informadas de cuantos datos sean necesarios para su correcto desarrollo. (1)

Firma de la persona interesada:

Persona que ha informado (Nombre, apellidos):

Firma de la persona que ha informado:

En  a  de  de 20

(1) Protección de datos: Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo y su tratamiento se registrarán por el 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) y la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y normas nacionales que sean de aplicación.



**ANEXO IV.- ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

En \_\_\_\_\_, siendo las \_\_\_\_ horas del día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, se reúnen en la sede de \_\_\_\_\_, las personas abajo firmantes, en calidad de representantes de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras, a fin de proceder a la **constitución de la Comisión de Control y Seguimiento de Casos de Violencia, Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo**, de conformidad con lo establecido en el *Protocolo de actuación y prevención ante situaciones de violencia y acoso sexual y por razón de sexo de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía SA*.

**1. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN.**

Se acuerda que la Comisión quede integrada por cuatro miembros titulares y sus respectivos suplentes, conforme a lo establecido en el protocolo:

- Representantes de la empresa:
  - D./Dña. \_\_\_\_\_ (titular)
  - D./Dña. \_\_\_\_\_ (titular)
  - D./Dña. \_\_\_\_\_ (suplente)
  - D./Dña. \_\_\_\_\_ (suplente)
  
- Representantes de las personas trabajadoras:
  - D./Dña. \_\_\_\_\_ (titular)
  - D./Dña. \_\_\_\_\_ (titular)
  - D./Dña. \_\_\_\_\_ (suplente)
  - D./Dña. \_\_\_\_\_ (suplente)

Todas las personas designadas acreditan contar con formación en igualdad con perspectiva de género, discriminación, acoso sexual y acoso por razón de sexo, o se comprometen a recibirla de forma previa a cualquier actuación de la Comisión.

## **2. PRESIDENCIA Y SECRETARÍA**

De entre las personas representantes de la empresa, se designa como Presidencia de la Comisión a:

D./Dña. \_\_\_\_\_, que actuará también en calidad de secretario/a.

## **3. FUNCIONES.**

La Comisión, en el marco del protocolo, tendrá como funciones principales:

- Decidir la admisión a trámite de las denuncias recibidas.
- Proponer actuaciones de investigación a la persona técnica externa especializada.
- Emitir informe de conformidad o no con las medidas cautelares, si las hubiese, propuestas por el/la técnico/a externo/a mientras se realiza la investigación y hasta que se alcancen las conclusiones del expediente.
- Conocer el informe de conclusiones y proponer medidas preventivas y/o correctoras.
- Realizar el seguimiento de la implantación de las medidas acordadas.

## **4. ACUERDOS.**

Las personas integrantes de la Comisión se comprometen a:

1. Actuar con absoluta imparcialidad, confidencialidad y respeto al principio de presunción de inocencia.
2. Garantizar la protección de las víctimas y la restitución de sus condiciones laborales.
3. Reunirse cuando la naturaleza de los casos lo requiera y, en todo caso, al menos una vez al año para seguimiento.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la presente acta, que leída es aprobada por todas las partes, firmando en prueba de conformidad en el lugar y fecha arriba indicados.

## 5. FIRMAS

Por la empresa: \_\_\_\_\_

Por la representación legal de las personas trabajadoras: \_\_\_\_\_