

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN
DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Y POR OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA
LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL
EN EL ÁMBITO LABORAL

ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS
REHABILITADOS CHICLANA

~ 2024 ~



ÍNDICE

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
2. COMPROMISO A CUMPLIR QUE ASUME LA EMPRESA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL	4
<i>Compromisos Institucionales</i>	5
3. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL	7
<i>Garantías</i>	7
3.1. TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO.....	8
3.1.1. Declaración de Principios	8
3.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, ciberacoso sexual laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral	9
3.1.3. Medidas de Prevención	14
3.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	26
3.2.1. Disposiciones Generales.....	26
3.2.2. Gestión de las denuncias, por la persona instructora, para los casos de acoso y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral	28
FASE 1: COMUNICACIÓN Y ASESORAMIENTO	29
FASE 2: DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN	30
FASE 3: RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE	31
FASE 4: SEGUIMIENTO	32
TEMPORALIZACIÓN FASES DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA	33
4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	34
5. SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PROTOCOLO	35
6. MARCO LEGAL	36
7. ANEXOS (documentos complementarios entregados con el presente Protocolo)	

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto del presente protocolo es la prevención y actuación, mediante la investigación y resolución, de las conductas de las personas que trabajan en la empresa ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS CHICLANA , con relación a la posible existencia de situaciones de Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo y/ u otras conductas contrarias a la Libertad Sexual y la Integridad Moral en el ámbito laboral.

El presente Protocolo se elabora como instrumento general de actuación (prevención, investigación y resolución) ante las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/u otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan producirse en la empresa ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS CHICLANA , incluyendo todos sus centros de trabajo y para todo el personal que preste servicio para ésta.

El ámbito del presente Protocolo es cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional de ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS CHICLANA .

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla. Se incluirán también las trabajadoras y trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa. Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo. La prohibición del acoso sexual, por razón de sexo y por otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

Quedan incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo las empresas externas contratadas por la empresa, o para cualquier otra que, mediante convenio de colaboración -o cualquier otro instrumento jurídico- preste sus servicios.

No obstante, cuando se produzca un posible caso de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo u otras conductas contrarias a la Libertad Sexual y la Integridad Moral en el ámbito laboral, entre el personal de ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS CHICLANA y el personal de otra empresa externa, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, conforme a lo establecido en el *Real Decreto 171/2004*, que desarrolla el artículo 24 de la *Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales, al objeto de garantizar la seguridad y salud de las personas afectadas.

2. COMPROMISO DE ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS CHICLANA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

Con el presente protocolo, ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS CHICLANA , cuya actividad principal es la prevención y el tratamiento de las adicciones , manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas **de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.**

Al adoptar este protocolo, ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS CHICLANA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual, del acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS CHICLANA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, mostrándoselo y difundiéndolo entre sus empleados/as a través de las diferentes vías disponibles: tablón de anuncios, correo electrónico, por escrito, etc.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS CHICLANA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que se producen durante el tiempo en el centro o en la empresa en relación a las actividades que se realizan en el mismo:

1. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
2. 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.
3. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
4. 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).
5. En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
6. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se aplicará en las relaciones entre todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS CHICLANA , así como en las relaciones entre clientes y personas trabajadoras en la empresa:

1. Personal de gerencia.
2. Personal de administración y servicios.
3. Empresas colaboradoras.
4. Cualquier persona que preste sus servicios en esta empresa sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma (personal afecto a contratas y subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs).
5. Psicólogos/as.

Compromisos Institucionales

Con el fin de asegurar un entorno de respeto a la dignidad de las personas en el que no se toleran comportamientos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral,

ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS CHICLANA se compromete a:

1. Declarar formalmente el rechazo a todo tipo de acoso sexual, por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. Y garantizar a todas las personas trabajadoras de ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS CHICLANA un trato respetuoso y digno.
2. Difundir este Protocolo y comunicárselo eficazmente al personal de la empresa.
3. Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo mediante acciones formativas e informativas de sensibilización.
4. Dotarse de la organización específica y articular el procedimiento necesario para atender y resolver los casos en que se produzca.
5. Aplicar las medidas que sean adecuadas para la protección de las presuntas víctimas en el ámbito de la empresa, incluyendo como tales las medidas cautelares que sean oportunas.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, el *Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, el artículo 14 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de garantía integral de la libertad sexual* y el artículo 12 de la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*.

En efecto, la entidad, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como resolver según proceda en cada caso.

En Chiclana Fra. a 14 de Octubre de 2024.

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA EMPRESA)

FRANCISCO PACHECO CABELLO

3. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

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

1. **Medidas preventivas** con declaración de principios, definiciones e identificación de conductas constitutivas de estos tipos de acoso.
2. **Medidas proactivas o procedimentales** de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. **Identificación de medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Garantías

El procedimiento establecido en el presente Protocolo garantiza:

- ✓ Respeto a la intimidad y dignidad de las personas. Todas las actuaciones han de llevarse a cabo con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.
- ✓ La presunción de inocencia de la persona presuntamente acosadora a través de un procedimiento que cumpla con los principios de imparcialidad y contradicción.
- ✓ La prohibición de represalias contra cualquiera de las personas involucradas en el proceso, no solo las partes sino quienes comparecen como testigos aportando sus conocimientos técnicos.
- ✓ Agilidad procedimental. La atención, investigación y resolución deben realizarse con diligencia y celeridad, sin demoras indebidas, de forma que se pueda completar el procedimiento en el menor tiempo posible respetando todas las garantías.

3.1. TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

3.1.1. Declaración de Principios

Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS CHICLANA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

- El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en la entidad.
- La empresa, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.
- El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos, tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual, por razón de sexo y aquellas conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.
- No se permitirán ni tolerarán las conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en cualquiera de sus manifestaciones. **Se sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.**
- Todas las personas que formen parte de la empresa ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS CHICLANA tienen la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas cuantas conformamos la compañía, así como de aquellas personas que presten servicios en ella.
- En especial, **se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.** No obstante, de entender que una persona está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual, por razón de sexo o conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.
- Instruido el expediente informativo y desarrollada la investigación, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o conductas contrarias a la

libertad sexual y la integridad moral, la empresa ^{ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS CHICLANA} sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de salud y seguridad en el trabajo.

3.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, ciberacoso sexual laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

A) Definición de 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.**

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

CONDUCTAS VERBALES

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- 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.

ACOSO SEXUAL "QUID PRO QUO" O CHANTAJE SEXUAL

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

CHANTAJE SEXUAL

Acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, la promoción profesional, el salario, etc.

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.

B) Definición de 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.

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, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima.
- 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 personas dependientes.

CONDUCTAS CONSTITUIBLES DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

ATAQUES CON MEDIDAS ORGANIZATIVAS

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

ACTUACIONES QUE PRETENDEN AISLAR A SU DESTINATARIO O DESTINATARIA

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

ACTIVIDADES QUE AFECTAN A LA SALUD FÍSICA Y 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 destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA Y A LA REPUTACIÓN PERSONAL O PROFESIONAL

- Manipular la reputación personal o profesional por cualquier medio.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos.
- 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.

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD

- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

C) Definición de Ciberacoso Sexual en el Trabajo:

Es toda amenaza, hostigamiento, humillación o cualquier otro tipo de molestia realizadas por una persona adulta contra otra persona adulta a través de mensajes, fotografías o videos de carácter sexual en un medio digital como internet, móviles, tabletas, redes sociales, etc.

Asimismo, se considera ciberacoso en el trabajo:

- Difundir imágenes o vídeos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales o con aplicaciones de comunicación (por ejemplo, WhatsApp).
- Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (como imágenes, memes o audios, entre otros) que tengan por objeto denigrar a un miembro del personal o bien crear un entorno humillante, especialmente cuando tengan como centro la vida sexual de un trabajador o trabajadora.

MANIFESTACIONES DEL CIBERACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

El Instituto de las Mujeres señala que sigue los siguientes patrones:

- a) Se produce de forma repetida.
- b) La persona que acosa insiste y no cambia de conducta después de haber sido rechazada por la persona sitiada.
- c) Las conductas de acoso pueden considerarse graves (incluyen amenazas o insultos) y traspasan el ámbito digital.

La persona acosadora puede haber accedido a esas fotografías o videos:

- A través de Internet (en páginas webs, redes sociales).
- A través de la víctima.
- A través del entorno cercano de la víctima.

El fin de quien ciberacosa puede ser:

- El abuso sexual de la víctima.
- Una explotación pornográfica para uso privado.
- Una explotación pornográfica de las imágenes o videos para redes pedófilas y comerciar con ese material.
- La extorsión económica o cualquier otro tipo de coacción.

El ciberacoso sexual puede dilatarse en el tiempo o puede realizarse de forma puntual. Además, puede realizarse por una persona conocida o desconocida.

CONDUCTAS CONSTITUIBLES DE CIBERACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Ciberacoso sexual se puede llevar a cabo mediante:

- El envío de mensajes con un lenguaje amenazante.
- La publicación de fotos, videos, rumores para deshonorar la reputación de la víctima online.
- El envío de imágenes o vídeos o comentarios a personas del entorno de la víctima denigrándola.
- El Ciberacoso repetido destinado a producir miedo, como amenazas de algún tipo de daño o de muerte.

El ciberacosador pretenderá con estas acciones coaccionar a la víctima para que acceda a sus pretensiones.

D) Definición de Violencias Sexuales:

Se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el título VIII del libro II del Código Penal (al que da nueva redacción la disp. final 4ª LO 10/2022) orientados específicamente a proteger a personas menores de edad. También quedan comprendidos en este ámbito las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital (difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, pornografía no consentida y extorsión sexual).

Asimismo, abarca la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Por último, se incluye el feminicidio sexual, como la violación más grave de los derechos humanos vinculada a las violencias sexuales.

¿Cómo se expresa el consentimiento?

Mediante actos que expresen, de manera clara, la voluntad de las personas. Es decir, la otra persona ha de estar activamente de acuerdo con realizar actividades de índole sexual. El consentimiento (verbal o mediante actos) le indica a la otra persona que deseamos tener relaciones sexuales. La actividad sexual sin consentimiento es una violación o agresión sexual.

Antes de mantener relaciones sexuales con otra persona, debes saber si dicha persona está de acuerdo. Es importante ser honesto con esa persona sobre lo que deseas hacer y lo que no.

Es importante establecer límites personales y respetar los de la otra persona; debes volver a preguntar si las cosas no están claras o mantener atención a la gestualidad. Para que sea algo consensuado, ambas personas deben estar de acuerdo en tener relaciones sexuales, todas y cada una de las veces.

Sin consentimiento, la actividad sexual (incluido el sexo oral, tocar los genitales y la penetración vaginal o anal) es agresión sexual o violación. Es muy importante no culpabilizar a

la persona que sufre una agresión y que la sociedad no la revictimice, haciéndole creer que es la responsable de lo que ha pasado o que podía haberlo evitado.

Es responsabilidad de la persona agresora la comisión o no de un delito.

Características del consentimiento

- Se da libremente. Consentir es una opción que se toma sin presión, sin manipulación o sin la influencia de las drogas o el alcohol.
- Es entusiasta. La otra persona dará muestras de un deseo real.
- Es específico. Decir que sí a algo (como ir, un beso) no significa que aceptes hacer otras cosas (como tener relaciones sexuales).
- Se brinda estando informado. Solo puedes consentir algo si tienes toda la información al respecto. Por ejemplo, si alguien dice que usará protección y luego no lo hace, no hubo consentimiento total.
- Es reversible. Todas las personas pueden cambiar de parecer sobre lo que desean hacer, en cualquier momento. Incluso si ya lo hicieron antes y ambos están desnudos e iniciando el contacto.

CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

El art.12 de la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual* establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que **eviten la comisión de delitos** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

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

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

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

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del **Título VIII del Código Penal**, hay que diferenciar entre:

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

TIPOS DE DELITOS SEXUALES DIGITALES

Como podemos observar en el Preámbulo de la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*, las violencias sexuales vulneran el derecho fundamental a la libertad, a la integridad física y moral, a la igualdad y a la dignidad de la persona y, en el caso del feminicidio sexual, también el derecho a la vida. Estas violencias impactan en el derecho a decidir libremente, con el único límite de las libertades de las otras personas, sobre el desarrollo de la propia sexualidad de manera segura, sin sufrir injerencias o impedimentos por parte de terceros y exentas de coacciones, discriminación y violencia.

La *Ley Orgánica 10/2022* pone especial atención a los **delitos sexuales digitales**, pues es verdaderamente importante sensibilizar al personal de la empresa para que aprendan a identificarlos y así poder prevenirlos y detectarlos en caso de estar sufriendolos: *Ciberacoso, grooming, sexting, sextorsión, revenge porn, camfecting, happy slapping*, hostigamiento y violencia de género.

A) CIBERACOSO – CYBERBULLYING:

Llamamos ciberacoso a los comportamientos repetitivos de hostigamiento, intimidación y exclusión social hacia una víctima a través de mensajes, imágenes o vídeos, que pretenden dañar, insultar, humillar o difamar. A diferencia del acoso, no hay contacto directo cara a cara (aunque pueden usarse los dos a la vez) y se prolonga más en el tiempo a causa de la viralización del contenido mediante su difusión, perdiendo el control sobre el mismo. El ciberacoso es una extensión del acoso tradicional.

B) GROOMING:

Save The Children lo define como formas delictivas de acoso que implican a un adulto que se pone en contacto con un niño, niña o adolescente con el fin de ganarse poco a poco su confianza para luego involucrarle en una actividad sexual.

Se trata de un proceso en el que se produce un vínculo de confianza entre la víctima y la persona acosadora. Ésta intenta aislar poco a poco al menor, y lo consigue desprendiéndolo de su red de apoyo (familiares, profesorado, amistades, etc.) y generando un ambiente de secretismo e intimidad.

En el caso del *online grooming* el abusador envía, a través de un medio tecnológico, material sexual al niño o niña. Además, se suele hacer pasar por menor y adapta el lenguaje a la edad de la víctima. Es una violencia igual de real que la física, pero de la que no se puede huir.

Las formas para involucrarlos en alguna actividad sexual suelen ser:

- Hablar de sexo.
- Agresiones sexuales.
- Material pornográfico (Los niños y niñas pueden ser expuestos a este material o se les puede inducir a ser grabados)

¿Cómo son las fases y conductas de este tipo de acoso y agresión?

Se puede resumir en una serie de conductas, no tienen por qué ser en el orden abajo expuesto, aunque existen patrones de conducta y fases comunes que vamos a ver a continuación para poder detectarlo y prevenirlo:

- **La creación de un vínculo de confianza.** En muchos casos a través de sobornos o engaños el agresor contacta con la niña o niño y establece el vínculo de confianza. Para ello normalmente finge otra edad, muy cercana a la de la víctima, aunque en algunas ocasiones puede abusar de la figura que represente en su vida diaria, como ser su docente, monitor, etc. Además, puede que el abusador haga regalos, empatice a un nivel profundo con los niños y niñas haciendo que escucha sus problemas y aproveche esa información para chantajear después.
- **El aislamiento de la víctima.** En esta fase el agresor persigue arrancar la red de apoyo natural del menor (familiares, amistades, docentes, etc.) dejándolo desprotegido. De esta manera insiste en la necesidad de mantener todo en secreto.
- **La valoración de los riesgos.** El agresor tiende siempre a asegurar su posición, así que suele preguntar a la víctima si alguien más conoce su relación e intenta averiguar quién más tiene acceso al ordenador o dispositivo que utiliza el menor.
- **Conversaciones sobre sexo.** Una vez se siente con confianza, el abusador empieza a introducir conversaciones sexuales de manera paulatina. Busca que la víctima se familiarice tanto con la temática sexual como con el vocabulario.
- **Las peticiones de naturaleza sexual.** Este es el objetivo principal del *online grooming*. En esta última fase el criminal utiliza la manipulación, las amenazas, el chantaje o la coerción para que la víctima le envíe material sexual, relate fantasías sexuales o la relación culmine con un encuentro físico.

D) *SEXTING* (no solicitado o consentido)

El *sexting* consiste en el envío de imágenes o mensajes de texto con contenido sexual a otras personas por medio de e-mail, redes sociales como *Twitter, Instagram o Facebook*, servicios de SMS y aplicaciones de mensajería instantánea como *WhatsApp o Telegram*. El acto en sí no es ilegal, salvo que el envío sea a menores o cuando la persona adulta no ha solicitado ni consentido esta actividad.

¿Cuándo el *sexting* es delito?

A) Cuando la víctima **no manda el material de forma voluntaria o libre**. La víctima es engañada, presionada, amenazada o extorsionada de cualquier manera para enviar sus imágenes o videos (sextorsión). Este delito atenta contra la libertad y la intimidad de la persona, por lo que podría estar siendo víctima de diferentes delitos:

- **Amenazas:** chantajear a alguien con hacerle daño físico o difundir información personal que pueda dañar su intimidad. Si las amenazas se producen a través de un medio de comunicación, las penas se ven agravadas. (Art. 169 Código Penal)
- **Coacciones:** Obligar a alguien a hacer algo que no quiere. (Art. 172 Código Penal)
- **Trato degradante:** Realizar actos humillantes para dañar la dignidad de otra persona. (Art. 173 Código Penal)
- **Abusos sexuales:** Cualquier acto que atente contra la libertad e indemnidad sexual de otra persona. En el caso de que la víctima sea menor de edad o necesitada de especial protección, las penas se ven agravadas. (Arts. 181 a 183 Código Penal).
- **Agresiones sexuales:** Cuando los actos que atentan contra la libertad sexual de la víctima se producen con violencia o intimidación (Arts. 178 a 180 Código Penal). Se contempla la agresión sexual de la misma manera si dicha intimidación se produce de manera online (Sentencia 447/2021 del Tribunal Supremo (26 de mayo del 2021)).
- **Corrupción de menores:** Crear, poseer, acceder, distribuir o difundir material pornográfico de menores por cualquier medio. Se entiende como material pornográfico toda aquella imagen que represente a un menor o persona necesitada de especial protección de forma sexualmente explícita. (Arts. 188 – 189 Código Penal).

B) Cuando una persona reenvía o comparte contenido íntimo de otra persona **sin consentimiento** de la misma.

Este delito es un delito de descubrimiento o revelación de secretos, recogido en el artículo 197.7 del Código Penal. Atenta contra la intimidad de las personas, que pueden ser tanto menores como mayores de edad. Asimismo, en función del caso y las circunstancias, también se podrían dar los delitos de abusos sexuales o corrupción de menores descritos en el apartado anterior.

C) Cuando se acosa a una persona con imágenes y textos de contenido sexual que **no ha sido solicitado ni consensuado**.

D) SEXTORSION

Chantaje bajo amenazas de publicación de vídeos, fotos, mensajes de texto o información íntima de la víctima. Puede pedirse dinero y/u otros beneficios, incluidos agresiones sexuales. También puede utilizarse como método de violencia de género.

Los delincuentes pueden hackear las cuentas o utilizar gusanos para conseguir que sean las mismas víctimas las que les envíen material incriminatorio.

Las grabaciones a la víctima pueden ser grabadas de forma consentida, no consentida y/o oculta.

La persona agresora amenaza a la víctima con publicar la información (mensajes, fotos, vídeos, etc.) a menos que cumpla con lo que se le pide. Generalmente, se les solicita sumas de dinero, favores de tipo sexual o la dominación de la voluntad de la víctima afectada. En otros casos estas amenazas van relacionadas con acosar constantemente a una determinada persona.

F) REVANGE PORN (PORNO DEVENGANZA)

El mal denominado porno de venganza consiste en la difusión de material íntimo, sexual, mayoritariamente explícito, sin el consentimiento de la víctima, con la única intención de dañar su imagen y difamar. No es pornografía, ya que las fotos o el vídeo no son tomadas con ánimo de lucro, sino que se toman en el ámbito privado.

Tampoco deberíamos asociar normalizar el concepto de “venganza”, ya que no existe nada que justifique este tipo de delito violento.

Se trata de un delito reconocido por nuestro *Código Penal*, penalizado con condenas que van desde los dos hasta los cinco años de prisión, como podemos observar en el artículo 197.3: *“Se impondrá la pena de prisión de dos a cinco años si se difunden, revelan o ceden a terceros los datos o hechos descubiertos o las imágenes captadas (...). Será castigado con las penas de prisión de uno a tres años y multa de doce a veinticuatro meses, el que, con conocimiento de su origen ilícito y sin haber tomado parte en su descubrimiento, realizare la conducta descrita en el párrafo anterior.”*

Amenazar o chantajear con difundir vídeos o grabaciones íntimas de la pareja (fotografías, vídeos o audios) sin su consentimiento puede constituir un delito de violencia de género. Cualquiera que participe en su publicación o los comparta se expone a multas y penas de prisión de tres meses a un año (artículo 197.1 del Código Penal).

Las personas, mayoritariamente exparejas o parejas, que utilicen este tipo de contenido para humillar y desprestigiar a la víctima, están cometiendo un delito de violencia sexual ya que se está infringiendo un severo daño psicológico.

NOTA: La diferencia entre sextorsión y *revange porn* radica en la intención que hay detrás. Mientras que en el caso de sextorsión se trata de chantajear a la víctima por intereses económicos o por conseguir su sumisión, en el segundo caso surge como consecuencia de una ruptura de pareja afectiva y/o sexual y su intención es dañar a la otra persona.

G) CAMFECTING

El *camfecting* es un tipo de delito sexual que consiste en que la persona delincuente infecta el terminal de la víctima activando su webcam de manera remota para registrar imágenes sexuales. Este delito ha proliferado a raíz de la pandemia de coronavirus ante el auge del teletrabajo y las videollamadas.

H) HAPPY SLAPPING (BOFETADA FELIZ)

Consiste en la grabación de una agresión física, verbal o sexual y su difusión online mediante las tecnologías digitales (páginas, blogs, chats, redes sociales, etc.). Lo más común es que esta violencia se difunda por alguna red social y, en ocasiones, puede hacerse viral.

La persona que graba esta agresión, ocasional o planificada, cree que colgar la agresión en una plataforma digital puede ser “entretenido” o “divertido” para ganar popularidad en internet.

Quien graba no suele participar directamente en la agresión física, pero es doblemente culpable: por no intervenir para impedir que suceda y por grabar, subir y compartir las imágenes en otro momento.

Existen algunos patrones y fases comunes que podemos analizar para conocer más a fondo el fenómeno:

1. Acuerdo previo. Habitualmente, dos o más personas se ponen de acuerdo sobre cómo y cuándo poner en marcha una agresión física a otro compañero o compañera. La víctima suele ser una persona que ya sufre acoso o ciberacoso.
2. El pretexto. Las personas agresoras suelen buscar una excusa para aislar a las que van a ser acosadas. Prefieren zonas donde no puedan haber interrupciones y donde no haya testigos que puedan parar la agresión.
3. La agresión física. Cuando la víctima de *happy slapping* empieza a ser agredida, suele haber una o más personas preparadas para grabar la escena y otros que golpean a la víctima. En otras ocasiones, se está produciendo la agresión y un compañero o amigo, de forma espontánea, decide grabarlo.
4. Compartir las imágenes. En el *happy slapping*, la agresión (que puede ser verbal, física o, en casos aún más graves, sexual) representa una primera fase. Una vez terminada, la segunda fase consiste en la difusión de esta violencia en canales digitales. Todo ello produce un daño constante a la víctima, que ve cómo se reproduce infinitamente su agresión.

I) HOSTIGAMIENTO O STALKING

Se trata de acechar, vigilar, perseguir o espiar a una persona de manera continuada e insistente, a través de sus redes sociales.

La persona acosadora trata de vigilar, perseguir, buscar proximidad y establecer contacto por cualquier medio de comunicación o terceros con la víctima, alterando la vida cotidiana de la misma.

Según el *artículo 172.ter*, será castigado con la pena de prisión de tres meses a dos años o multa de seis a veinticuatro meses el que acose a una persona llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, alguna de las conductas siguientes y, de este modo, altere gravemente el desarrollo de su vida cotidiana:

1.^a La vigile, la persiga o busque su cercanía física.

2.^a Establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas.

3.^a Mediante el uso indebido de sus datos personales, adquiera productos o mercancías, o contrate servicios, o haga que terceras personas se pongan en contacto con ella.

4.^a Atente contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella.

NOTA: Este delito de acoso ilegítimo o *stalking* consiste en acosar a una persona, de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, a través de las redes sociales y/o dispositivos electrónicos, consiguiendo alterar gravemente el desarrollo de su vida cotidiana.

J) VIOLENCIA DE GÉNERO (a través de dispositivos y redes)

La violencia de género puede producirse a través de dispositivos electrónicos y redes sociales. Ejemplos tristemente frecuentes son:

- Control de los dispositivos y redes.
- Apropiación de contraseñas.
- Difusión de secretos o información comprometida.
- Difusión de fotos y conversaciones.
- Control su ubicación, conversaciones, comentarios online.
- Amenazas e insultos.

¿Qué debemos hacer si recibimos imágenes o vídeos íntimos o que reproducen este tipo de delitos en redes?

- No difundir JAMÁS este tipo de contenidos.
- Denunciar el hecho, ante la comisión o persona encargada en la empresa, la policía o red social dónde esté circulando.
- Una vez puesto en mano de las autoridades pertinentes, borrar inmediatamente el contenido, o seguir las instrucciones nos sean dadas.
- Hacer saber a la persona que nos lo envía que no queremos ser partícipes de eso y que por favor no nos vuelvan a enviar NUNCA este tipo de material.

3.1.3. Medidas de Prevención

Para dar cumplimiento efectivo al compromiso expuesto, se promueve principalmente la adopción de medidas preventivas con las que se garantice un ambiente libre de acosos sexistas, y que desarrollen un clima respetuoso con los derechos humanos y dignidad de la persona.

La principal medida preventiva consiste en impartir formación en igualdad, Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o conductas contrarias a la Libertad Sexual y la Integridad Sexual de forma obligatoria y progresiva a todas las personas trabajadoras de la empresa.

La impartición de esta formación se priorizará a las personas que tienen a su cargo la gestión de equipos de trabajo, así como a aquellas con competencias en la materia.

Entendiendo que es prioritario establecer medidas preventivas que eviten el Acoso Sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, **la empresa se compromete a promover una cultura corporativa de prevención y erradicación del mismo, a través de acciones formativas detalladas anteriormente, así como de acciones informativas de sensibilización dirigidas a todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación de este protocolo.**

Las acciones informativas de sensibilización se realizarán mediante píldoras y material informativo que aclare los conceptos de acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

Se dispondrá, anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. El grado de desagregación de la información respetará la posible identificación de las personas **garantizando su anonimato.**

Finalmente, la entidad se compromete a **difundir y comunicar este protocolo**, de manera que llegue a todas las personas trabajadoras en la entidad, y a hacerlo público a través de la intranet y/o página web, colocándolo **en un lugar visible y accesible y con la posibilidad de descarga directa.**

MEDIDAS CAUTELARES ANTE LA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La aprobación de la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*, supone la creación de nuevas obligaciones y derechos para todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras.

- 1) 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.
- 2) 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
- 3) Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio
- 4) 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.
- 5) Equiparar en materia de derechos laborales y de Seguridad Social a las víctimas de violencias sexuales con las víctimas de violencia de género y terrorismo.

Estas obligaciones y derechos se constatan en el **artículo 12 y 38** de la *Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*. Además, las empresas deberán integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

Tal y como se recoge en el **artículo 12** de la *Ley Orgánica 10/2022*, sobre la prevención y sensibilización en el ámbito laboral:

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, 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.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán

beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra 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.

3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género». Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.

4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

Por su parte, el **artículo 38** de la *Ley Orgánica 10/2022*, establece que las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán los mismos derechos laborales y de Seguridad Social que las víctimas de violencia de género y terrorismo:

1. En los términos previstos en el *Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)* tendrán derecho a:
 - *La reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo.*
 - *La movilidad geográfica.*
 - *El cambio de centro de trabajo.*
 - *La adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación.*
 - *La suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo. La norma advierte que la duración inicial del período de suspensión no podrá exceder de 6 meses, prorrogable por periodos de 3 meses hasta un máximo de 18 meses por decisión judicial.*
 - *La extinción del contrato de trabajo.*
2. En los términos previstos por la *Ley General de la Seguridad Social (aprobada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)*, tendrán derecho a la protección por desempleo.

3. *Se establece el derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para las empresas que formalicen contratos de interinidad con una persona desempleada para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo.*
 - *Este beneficio se extenderá a todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.*
4. *Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.*
5. *Las personas trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencias sexuales que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:*
 - *Serán consideradas en situación de cese temporal de la actividad, suspensión de la obligación de cotizar durante un período de 6 meses, que se considerará como de cotización efectiva para las prestaciones de Seguridad Social.*
 - *Tomándose, a estos efectos, una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los 6 meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.*
 - *La trabajadora estará durante esta situación en asimilada al alta.*

Además, en la **Disposición final undécima** de la *Ley Orgánica 10/2022*, se recoge la modificación de la *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo*. De esta forma, las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes víctimas de violencias sexuales tendrán derecho:

- *A la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.*
- *A interrumpir su actividad, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.*
- *A extinguir la relación contractual.*

3.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3.2.1. Disposiciones Generales

Derechos y obligaciones

Todas las personas trabajadoras en la empresa ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS CHICLANA tienen el derecho y la obligación de poner en conocimiento, a través del canal de denuncias y/o mecanismos habilitados para ello cualquier irregularidad detectada, directa o indirectamente, en relación a situaciones de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo u otras conductas contrarias a la Libertad Sexual y la Integridad Moral en el ámbito laboral. Las partes implicadas podrán ser asistidas de representante legal de las personas trabajadoras en todo momento a lo largo del procedimiento, o de una tercera persona a su elección, si así lo requieren, para garantizar el derecho de defensa.

Principios y garantías

El presente procedimiento es el instrumento general de actuación en todos los centros de trabajo de la entidad, tanto de España como en el extranjero (si tuviera), frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo u otras conductas contrarias a la Libertad Sexual y la Integridad Moral en el ámbito laboral, cuyo objetivo es establecer procedimientos formales que regulen las fases de investigación y resolución de este tipo de denuncias, sustituyendo a los anteriormente existentes.

La empresa, se compromete a investigar las denuncias recibidas de conformidad con lo previsto en este protocolo, salvaguardando las garantías y principios de objetividad, confidencialidad, privacidad, presunción de inocencia, derecho de defensa y celeridad.

PRINCIPIO Y GARANTÍA DE RESPETO Y PROTECCIÓN A LAS PERSONAS

Se garantiza que las personas que actúen y participen en el presente procedimiento, procedan con la discreción necesaria para proteger la intimidad personal y familiar, el honor, así como los datos de carácter personal necesarios para garantizar la dignidad de las personas afectadas.

Todas las partes serán oídas en el procedimiento, respetando en todo caso los principios de contradicción y defensa, sin que en ningún caso puedan recibir un trato desfavorable por este motivo.

PRINCIPIO Y GARANTÍA DE CONFIDENCIALIDAD

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, sigilo y reserva, quedando limitado el acceso únicamente a quienes,

incardinados en el seno de las empresas, desarrollen las funciones de control interno y cumplimiento, o a los que estuvieran o se designaran al efecto.

Todas las personas que participen de alguna forma en el procedimiento están obligadas a la aceptación y firma del *Compromiso de Confidencialidad* (anexo 5 y 6) que se adjunta al presente protocolo.

PRINCIPIO Y GARANTÍA DE PRIVACIDAD

Deberán adoptarse las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada o de las que intervinieran en el procedimiento, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en el caso de que se hubiera identificado. Se respetará el derecho de información a las personas afectadas legalmente establecido. Se deberán adoptar todas las medidas necesarias que garanticen privacidad y seguridad de la información, y actuar con la diligencia debida, y en particular, los datos de la persona denunciante/s, persona denunciada/s, personas trabajadoras de la empresa y terceras personas, debiéndose conservar únicamente durante el tiempo imprescindible requerido por la investigación y la normativa aplicable. No se podrá tener acceso a datos personales de categoría especial, salvo existencia de la correspondiente base de legitimación, y en particular, en los supuestos de personas incluidas en colectivos especialmente vulnerables.

PRINCIPIO Y GARANTÍA DE DILIGENCIA

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, y siempre dentro de los plazos establecidos, respetando las garantías debidas.

PRINCIPIO Y GARANTÍA DE AUDIENCIA Y CONTRADICCIÓN

El procedimiento debe garantizar el derecho de defensa, una audiencia imparcial e individualizada para todas las personas afectadas. Todas las personas intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

PRINCIPIO Y GARANTÍA DE RESTITUCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la unidad organizativa correspondiente deberá restituirla a su situación laboral de origen, y si ello no fuera posible, atendiendo a las posibilidades organizativas, a las condiciones más próximas posibles, en ambos casos con acuerdo de la víctima. La organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas.

PRINCIPIO Y GARANTÍA DE PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Se prohíben expresamente las represalias, durante la sustanciación del procedimiento y una vez finalizado éste contra las personas que efectúen una denuncia y las denunciadas, así como de la persona instructora y suplente que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias internas por acoso sexual, por razón de sexo y/o por conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

GARANTÍAS ADICIONALES

Cualquier persona podrá utilizar los procedimientos de queja establecidos de manera confidencial, sin temor a represalia alguna. La presente política prohíbe asimismo tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectúe una queja en virtud de la presente política o que participe en una investigación. Se requiere la plena colaboración de quienes se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco de la presente política.

Finalmente, todas las personas tienen derecho a la presunción de inocencia, así como, al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otra persona empleada. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de la actuación que pueda adoptar la persona afectada frente a la falsa denuncia, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

3.2.2. *Gestión de las denuncias, por la persona instructora, para los casos de acoso y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral*

La empresa designa a Francisco Pacheco Cabello, Presidente ARCHI como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual, por razón de sexo y/o conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente Rafael Gómez Peralta, Tesorero ARCHI. 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.

Una vez recibida la queja o denuncia, en el plazo máximo de **2 días hábiles**, la persona instructora y gestora del protocolo la registrará en el **Anexo 8- "Registro de Incidentes"** y activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja, es decir, el **Anexo 1- "Modelo de denuncia"**. La presentación de este formulario (**Anexo 1**), por parte de la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo o por cualquier trabajador/a que tenga

conocimiento de la misma, ya sea por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno (por escrito o a través del Canal de Denuncias), será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente. Pues solo a partir de la presentación formal de la queja o denuncia exponiendo la situación de acoso (tanto por víctima como testigos, incluida la persona instructora), se podrá activar el protocolo y establecer medidas cautelares si fuera necesario.

FASE 1: COMUNICACIÓN Y ASESORAMIENTO

La persona instructora y gestora es la encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación, tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, la empresa garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, **la entidad habilita un correo electrónico específico al que solo tendrá acceso la persona instructora**, quien es la responsable de tramitar la queja o denuncia.

CORREO ELECTRÓNICO: paco.pacheco.cabello.52@gmail.com

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de **forma secreta, que no anónima**, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja **dará un código numérico** a cada una de las partes afectadas.

En esta fase, en un plazo máximo de **6 días hábiles**, la persona instructora se pondrá en **comunicación** con la persona denunciante y la víctima del acoso y/o conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral para comenzar a **recabar información** sobre los hechos y asesorarla sobre canales externos de denuncia facilitándole también el **Anexo 2- "Recursos"**.

Durante el inicio de la investigación para la tramitación del expediente del caso de acoso, la persona instructora podrá proponer a la dirección de la empresa las **medidas cautelares** necesarias a adoptar. Éstas serán conducentes al cese inmediato de la situación de acoso y para proteger a la posible víctima, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

FASE 2: DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN

La persona instructora de la queja o denuncia, realizará una investigación rápida y confidencial en el término de **7 días hábiles**. Para implementar dicha investigación, la persona instructora cumplimentará el **Anexo 10- "Informe de Evaluación"** tras entrevistarse y oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible y se les hará entrega, en la primera toma de contacto, del **Anexo 7- "Información Tratamiento Datos Personales"**.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza durante las entrevistas, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La persona instructora podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento.

Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que la persona instructora y suplente.

Finalizada la investigación, la persona instructora cumplimentará el **Anexo 11- "Informe de Conclusiones"** en la que se recogerán de manera resumida pero detallada todos los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas **concluyendo si**, en su opinión, hay **indicios o no de acoso sexual**, acoso por razón de sexo o conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. Dicho informe será entregado a la dirección de la empresa para que conozca en profundidad los hechos acontecidos.

Si de la prueba practicada, la persona instructora o gestora del protocolo comprueba la concurrencia de indicios de acoso, recogerá también en el **Anexo 11- "Informe de Conclusiones"** una propuesta de medidas (correctoras, sancionadoras y/o preventivas) oportunas para adoptar por parte de la empresa, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una **estricta confidencialidad** y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Esta fase de investigación deberá realizarse en un plazo no superior a **7 días hábiles**.

FASE 3: RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

La **dirección de la empresa**, una vez recibido el *Informe de Conclusiones* de la persona instructora, **adoptará las decisiones** que considere oportunas cumplimentando el **Anexo 12- "Informe Final"** en el plazo de **3 días hábiles**, siendo la **única capacitada para decidir** al respecto. La decisión adoptada se **comunicará por escrito** a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la dirección procederá a:

- a) **Archivar** las actuaciones, levantando acta al respecto:
 1. Si había indicios de acoso o conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, pero se descarta su existencia.
 2. Si se trata de un malentendido que se resuelve de forma amistosa.

- b) Adoptar cuantas **medidas** (correctoras, sancionadoras y/o preventivas) estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo, pueden señalarse entre las decisiones a adoptar por parte de la empresa, las siguientes:
 1. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET (Estatuto de los Trabajadores).

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

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS CHICLANA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/u otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

En caso de demostrarse que la denuncia interpuesta por acoso sexual, por razón de sexo y/o conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral es falsa y que supone transgresión de la buena fe contractual, la sanción para la persona denunciante podrá ser el despido disciplinario, en función de la gravedad de la falta y atendiendo a lo establecido en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de aplicación. Acción e Intervención Social.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas siempre serán revisables ante la jurisdicción social.

Una vez resuelto el expediente informativo del caso, se cumplimentará el **Anexo 13- "Registro de Casos"**, donde se recogerán todas las denuncias resueltas o archivadas por acoso laboral, acoso sexual y/o razón de sexo en la empresa.

FASE 4: SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **30 días naturales**, la persona instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Para ello, se cumplimentará en **Anexo 14- "Acta de Seguimiento"**, que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

TEMPORALIZACIÓN FASES DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA

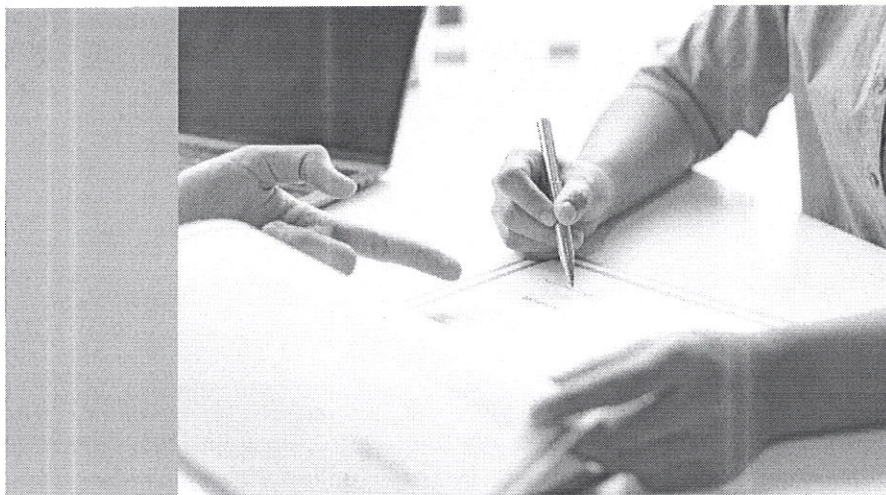
En la presente tabla se recoge las diferentes fases de actuación del protocolo desde el momento que la persona instructora recibe una queja o denuncia. Además, se destacan en verde los diferentes anexos que se deben ir cumplimentando a lo largo del procedimiento para gestionar la situación. Si la empresa habilita un *software* Portal de Denuncias de Igualdad, no necesitan utilizar los anexos, pues esos documentos se cumplimentan en la plataforma.

VISUALIZACIÓN GRÁFICA DEL PROCEDIMIENTO A SEGUIR ANTE UNA DENUNCIA VÍA INTERNA EN LA EMPRESA					
FASES PROTOCOLO	ESTADO DENUNCIA	PERSONA	ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN	PLAZOS
SE PRESENTA UNA QUEJA O DENUNCIA <i>(Anexo 1- Modelo denuncia)</i>	"Pendiente de Admisión"	-Afectada o testigo.	-Presenta denuncia.	-Denuncia formal a través del email específico, del Portal de Denuncias o por escrito.	2 días hábiles
		-Responsable del Sistema de denuncias y gestora del Protocolo la recepciona.	-Activación del Protocolo.	-informar a la dirección de la empresa. -Cumplimentar <u>Anexo 8- Registro Incidentes</u> (sea admitida o desestimada)	
			-Admisión o desestimación de la denuncia.	-Valoración de la pertinencia de denuncia para procesarla como: ADMITIDA O DESESTIMADA	
ADMITIDA	"Presentada"	-Responsable y gestora del Protocolo.	-Admite a trámite la denuncia.	-Deberá investigar los hechos denunciados.	1 día hábil
FASE 1	"Comunicación y asesoramiento"	-Responsable y gestora del Protocolo.	-Medidas cautelares. -Comunicación y asesoramiento a denunciante.	-Si fuera necesario. -Recabar información sobre la denuncia y asesorar sobre canales externos de denuncia (<u>Anexo 2- Recursos</u>).	6 días hábiles
FASE 2	"Denuncia interna e investigación"	-Responsable y gestora del Protocolo.	-Cumplimentar <u>Anexo 10- INFORME DE EVALUACIÓN</u>	-Dar a todas las personas involucradas el <u>Anexo 7- Información Tratamiento Datos</u> -Recogida exhaustiva de información del caso, que será de acceso exclusivo de la persona responsable. -Entrevistar personas implicadas, recabar pruebas , testigos, etc.	7 días hábiles
			-Cumplimentar <u>Anexo 11- INFORME DE CONCLUSIONES</u>	-Hacer un resumen de la información recabada durante la investigación para que la dirección conozca en profundidad lo ocurrido. -Proponer medidas para que adopte la dirección ante los hechos del caso.	
FASE 3	"Resolución"	-Dirección de la empresa.	-Cumplimentar <u>Anexo 12- INFORME FINAL</u>	-Donde RESUELVE: >HAY EVIDENCIAS: establece MEDIDAS >NO EVIDENCIAS: ARCHIVAR DENUNCIA -Cumplimentar <u>Anexo 13- Registro Casos</u>	3 días hábiles
FASE 4	"Seguimiento"	-Responsable y gestora del Protocolo.	-Cumplimentar <u>Anexo 14- Acta de Seguimiento.</u>	-Análisis y verificación de la implantación de las medidas adoptadas por la dirección de la empresa.	30 días naturales
CIERRE EXPEDIENTE INFORMATIVO DEL CASO DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O POR OTRAS CONDUCTA					

*Los *Informes* se generan en la página principal de la plataforma (apartado "Denuncias activas"), pulsando en el icono de la hoja que se encuentra en la parte derecha de la propia denuncia).

4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través de su publicación en el tablón de anuncios o por escrito a disposición de la plantilla, por un **periodo de 4 años** y manteniéndose vigente hasta el 14 de Octubre de 2028.



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

5. SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PROTOCOLO

La persona instructora a cargo de la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, llevará el seguimiento y control de los casos que se hayan producido, detectados y/o denunciados.

Para ello dispondrá de:

- Un registro de incidentes.
- Registro de los casos de acoso en los Departamentos, Servicios y Unidades (y similares de su empresa) para el control de su ejecución.

Se realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en su ámbito de aplicación. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la persona instructora, propondrán su modificación siguiendo los trámites oportunos. La evaluación de la eficacia del presente procedimiento de actuación será realizada en un plazo no superior **a dos años**.

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 legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

6. MARCO LEGAL

La igualdad entre el hombre y la mujer y la prohibición de discriminación por razón de sexo es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos, estatales y autonómicos. A nivel internacional, la Organización de Naciones Unidas ha desempeñado un papel fundamental como pionera en la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad y el derecho a la integridad física y moral, a la intimidad y al trabajo, todos ellos garantizados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.

En la normativa Internacional encontramos la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967, la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la mujer (1979). Establece el principio de la "No discriminación" y reclama todos los derechos y libertades de las personas, destacando en los Artículos 10 y 11, la referencia a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el ámbito estudiantil y el trabajo. Además, se crea el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, cuya función es vigilar la adecuada aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito, entre los que se encuentra España, las Conferencias Mundiales sobre la Mujer (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Pekín, 1995, donde se han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada). o Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993), en la que se especifican tanto los actos considerados de violencia contra las mujeres, como los marcos donde se ejerce; considerando entre estos el acoso en el entorno laboral.

En el ámbito europeo, en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE) la igualdad se presenta como uno de los valores indivisibles y universales sobre los que está fundada la Unión. Y junto a la igualdad se quiere garantizar el derecho a la no discriminación, por ello el compromiso de "combatir la discriminación" se formula en diferentes normas del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

En la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000):

Artículo 20. Igualdad ante la ley. Todas las personas son iguales ante la ley. *Artículo 21.* No discriminación:

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.
2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados.

Artículo 22. Diversidad cultural, religiosa y lingüística. La Unión respeta la diversidad cultural, religiosa y lingüística.

Artículo 23. Igualdad entre hombres y mujeres. La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

En nuestro país, la Constitución Española de 1978 (CE) de manera concreta reconoce la igualdad en un triple sentido: como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico junto a la libertad, la justicia y el pluralismo político (art. 1.1); como un derecho fundamental que no puede ser objeto de ningún tipo de discriminación entre las que se encuentra la discriminación por razón de sexo (art.14); asimismo, como la obligación que impone a los poderes públicos de, por un lado, remover los obstáculos que impidan o dificulten las condiciones de igualdad real y, por otro, de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (art. 9.2), también reconoce la dignidad personal y profesional de la persona (art.10), el derecho a la integridad física y moral (art. 15) y el derecho a la intimidad, el honor y la propia imagen (art. 18).

“Art. 1.1. España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.”

“Art. 14. Los españoles 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.”

“Art. 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

“Art. 10. 1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.”

“Art. 15. Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.”

“Art. 18.

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.
3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.

4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos".

Dentro del extenso marco normativo donde se reconocen estos derechos, contamos con una normativa básica de referencia que se recoge en la *Directiva 2006/54/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación*, la *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea* (Niza, 2000), la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, *Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual*.

Deben considerarse, asimismo, el *artículo 18.9* de La Ley General de Sanidad que pone especial atención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el *artículo 14 LPRL* y la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; la definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual en el *artículo 7 LOI*, la necesidad de abordarla tutela de ese acoso en los planes de igualdad—*artículo 46 LOI*- y la obligación empresarial de articular un procedimiento o protocolo negociado con la representación de las personas trabajadoras a fin de prevenir, erradicar y evitar el acoso en la empresa —*artículo 48 LOI*-. Esta obligación ha sido desarrollada recientemente por el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre*, cuyo *artículo 2.1* establece que todas la empresas comprendidas en el *artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores*, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, “deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

El art.12 de la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual* establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que **eviten la comisión de delitos** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

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

Por lo que tiene que ver con **delitos contra la libertad sexual**, del **Título VIII del Código Penal**, hay que diferenciar entre: *CAPÍTULO I; CAPÍTULO II; CAPÍTULO III; CAPÍTULO IV. y CAPÍTULO V.*