



# **PROTOCOLO DE PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACION, EL ABUSO Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**



**CONFEDERACIÓN ESTATAL DE ASOCIACIONES VECINALES**

C/ SAN COSME Y SAN DAMIÁN 24 – 1º, 28012 MADRID

E-mail: [redmujeresvecinales@gmail.com](mailto:redmujeresvecinales@gmail.com)

Realizado por el secretariado de la Comisión de Igualdad

Revisión Agente de Igualdad: Eva M<sup>a</sup> Ramos Milián

Aprobado por la Junta de Gobierno

Revisión jurídica realizada

Validación definitiva en la Junta de Gobierno

Aprobado en Asamblea celebrada el 30 de marzo de 2025, Valencia.



## **CONTENIDO**

- 1. ANTECEDENTES**
- 2. DEFINICIONES**
- 3. PRINCIPIOS**
- 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 5. PUNTO FOCAL U ORGANISMO ENCARGADO, ROLES Y RESPONSABILIDADES. DERECHOS Y OBLIGACIONES**
- 6. PROCEDIMIENTO**
- 7. DIFUSIÓN**
- 8. MEDIDAS PREVENTIVAS**
- 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
- 10. ENTRADA EN VIGOR**

### **ANEXOS:**

- I.- Ficha Técnica**
- II.- Manual de Buenas Prácticas**
- III.- Marco Normativo**



## 1. ANTECEDENTES

CEAV, ES LA RED ESTATAL DE CONFEDERACIONES, FEDERACIONES Y ASOCIACIONES VECINALES QUE TRABAJAN EN TODO EL TERRITORIO, la Confederación tiene como fines la defensa de los intereses generales de la ciudadanía, así como la promoción y desarrollo de las condiciones para mejorar su calidad de vida, fomentando la educación, información, defensa, representación y promoción de los derechos como consumidores/as y usuarios/as en general.

Dentro de los fines que vienen enumerados en los ESTATUTOS de la Confederación, resaltamos a continuación los que estimamos pertinentes para la elaboración de este protocolo:

2.- Informar, educar y formar a la vecindad en todas aquellas cuestiones que afecten al interés general.

12.- Fomentar la igualdad entre sexos, evitar cualquier tipo de discriminación por causa de orientación afectivo sexual, fomentando todo tipo de medidas y programas educativos, sociales, culturales e iniciativas jurídicas tendentes a este fin. Adoptar las medidas necesarias para que esta igualdad se vea reflejada en todas las actuaciones, programadas y actividades que se realicen desde esta confederación.

13.- Reivindicar el derecho de la ciudadanía de participar activamente en la creación y consecución de una sociedad igualitaria.

## 2.-DEFINICIONES

A los efectos de este protocolo, la CEAV utilizará como referencia las definiciones marco de la discriminación, el acoso sexual y por razón de sexo recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Art. 7.1), la Ley 4/23 de garantía de los derechos LGTBI, así como el RD 10126/24 de medidas de igualdad del colectivo de empresas.

### 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”.

Puede ser al mismo nivel jerárquico (horizontal) o de distinto nivel (acoso vertical)

Tomaremos como referencia la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual que establece que, más allá del acoso, se deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual en el



trabajo. El Código Penal en su Art. 178.2 establece que: “se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad”.

Conviene destacar que, de acuerdo a la Ley Orgánica 10/2022 y el Código Penal, se considera autor de acoso sexual a quien solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Así mismo, se deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación y violencia dirigida a las personas LGTBI y dar lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras (art.17.1 Ley del Estatuto de los Trabajadores). Reconociendo la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral para los trabajadores LGTBI, y a la no discriminación (art. 14 y 15)

Lo anterior podría manifestarse a través de acciones que comparten violencia psicológica injustificada (insultos, humillaciones, menosprecios, aislamiento, difusión de rumores, uso de violencia digital etc.) y pueden llegar a alcanzar la violencia física o sexual.

A modo de ejemplo, y sin ánimo incluyente, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

**CONDUCTAS VERBALES:**

1. Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual.
2. Comentarios sexuales obscenos.
3. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias, habilidades o capacidades sexuales.
4. Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
5. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
6. Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, SMS, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
7. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona por su condición sexual.
8. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas hay dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.



### CONDUCTAS NO VERBALES:

1. Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
2. Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
3. Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
4. Comportamiento que busque la vejación o humillación de la persona por su condición sexual.
5. Actos de violencia cometidos o agravados por el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (teléfonos, móviles, internet, medios sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos etc.) Se puede incluir ciberacoso (mensajes intimidatorios o amenazantes), sexting (envío de mensajes o fotos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria), doxing (publicación de información privada o identificativa sobre la víctima).

### CONDUCTA DE CARÁCTER FÍSICO:

1. Contacto físico deliberado y no solicitado o consentido (pellizcar, tocar, masajes no deseados etc.).
2. Arrinconar o buscar deliberadamente quedar a solas con la persona de forma innecesaria.
3. Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

### DISCRIMINACION Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO:

“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). Es importante tener en cuenta que además puede existir un acoso por razón de género a personas LGTBIQA+

El acoso se puede producir entre personas del mismo nivel jerárquico (acoso horizontal) o de distinto nivel (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni intimidador se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo o género, entre otros:

1. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
2. Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
3. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.



4. Ridicularizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
5. Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales o intersexuales.
6. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
7. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por razón de sexo o género.

### **ACOSO AMBIENTAL**

Comportamiento de naturaleza sexual o sexista que, como consecuencia, produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo quien lo sufre (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

En este tipo de acoso no es determinante la jerarquía, es muy común que se produzca entre personas del mismo nivel o personas relacionadas con la organización que no forman parte de la misma.

También se distingue en función del tipo de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos de acoso ambiental, entre otros:

1. Comentarios homófobos o sexistas
2. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad (continuidad en el empleo, a la formación profesional, las retribuciones etc.)
3. Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
4. Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o plazos irracionales.
5. Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento etc.)
6. Negar permisos o licencias a las que tiene derecho.

## **3.PRINCIPIOS**

CEAV tiene una postura de tolerancia cero frente a la discriminación, el acoso y el abuso sexual o por razón de sexo. Cree en el derecho a vivir una vida libre de acoso sexual y/o por razón de sexo, de abuso sexual, violencia, acoso y cualquier abuso de poder, independientemente de la edad, género, sexo, diversidad funcional, religión u origen



étnico.

Este documento recoge el compromiso de CEAV para ser una entidad que propicie y desarrolle una cultura organizativa participativa, abierta, amable y favorecedora del trabajo en equipo, y que enfrente las asimetrías entre hombres y mujeres o personas de otras razas u orígenes. CEAV trabaja para incorporar el enfoque de género y feminista en sus actuaciones y fomenta la compatibilidad entre el trabajo, la vida personal y/o familiar y los cuidados.

Es por ello que este protocolo contra la discriminación, el abuso y el acoso sexual y por razón de sexo es una profundización de esta apuesta política en clave feminista por la que CEAV adquiere el compromiso, en todos sus espacios de actividad de:

- Garantizar el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas.
- Prohibir explícitamente la discriminación, el abuso y el acoso sexual y/o por razón de sexo/género.
- Trabajar para garantizar un espacio de trabajo seguro y amable dentro de la organización.
- Establecer medidas disciplinarias y protocolos de actuación en caso de producirse casos de abuso sexual, acoso y/o discriminación por razones de sexo/género o diversidad sexual.

## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es de aplicación para todas las personas empleadas o voluntarias de CEAV (para todas las Federaciones y Confederaciones que la integran), así como para quienes tengan alguna vinculación contractual con ella.

Entre estas personas están incluidos tanto el personal técnico como la Junta Directiva de CEAV. Todas ellas, en función del papel que desempeñen, se comprometen a implantar este protocolo y a tomar las medidas necesarias para su cumplimiento, compromiso que se establecerá con la firma de un documento de aceptación y conocimiento del presente protocolo, que se anexará a los contratos y/o compromisos de voluntariado a fin de asegurar que se cumplan con los estándares mínimos de prevención frente a la discriminación, el abuso y acoso sexual y por razón de sexo.



## **5. PUNTO FOCAL U ORGANISMO ENCARGADO. ROLES Y RESPONSABILIDADES. DERECHOS Y OBLIGACIONES**

### **5.1. Punto focal u organismo encargado.**

El presente protocolo tiene como punto focal u organismo encargado de velar por su aplicación la Secretaría de la Comisión de Igualdad de CEAV, de la que depende la Red Estatal de Mujeres Vecinales. Las personas que conforman este comité firmarán un acuerdo de confidencialidad de la información manejada para poder garantizar la protección y el anonimato de las personas interesadas. Las posibles denuncias se recogerán en el canal de denuncias de CEAV (explicado más adelante), donde la persona informante deberá seleccionar la tipología “discriminación, abuso y/o acoso sexual/acoso por razón de sexo”. Estas denuncias serán atendidas siguiendo lo indicado en este protocolo (ver Anexo I). El punto focal u organismo encargado de velar por la aplicación del presente protocolo estará así mismo integrado por la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la haya.

Las funciones que desarrollará son brindar apoyo para prevenir y responder ante posibles casos de discriminación, abuso y acoso sexual y por razón de sexo; sensibilizar a través de los procedimientos de acogida/bienvenida al nuevo personal, promover buenas prácticas, apoyar a las víctimas, reportar las denuncias de forma confidencial recibidas a través del canal descrito, realizar el proceso de investigación y comunicarse con las víctimas para el seguimiento y la derivación del asunto en caso de ser necesario. Todo ello, de acuerdo al procedimiento establecido en este protocolo.

En caso de considerarlo necesario, también se podrá contar con el apoyo o asesoría de una persona experta en la temática para que ayude a acompañar u abordar el tratamiento de un caso. Esa persona puede designarse de entre el secretariado de la Comisión de Igualdad de CEAV o provenir de un entorno profesional externo.

### **5.2. Roles y responsabilidades**

#### Personas empleadas, voluntarias o con alguna vinculación contractual con CEAV.

Todas ellas acatarán este protocolo a través de la firma del documento de aceptación y conocimiento indicado en el punto 4. Ante cualquier sospecha o caso de discriminación, abuso o acoso sexual y por razón de sexo, lo pondrán en conocimiento de la Secretaria de la Comisión de Igualdad.



### Secretaria de la Comisión de Igualdad

Se pondrá a disposición para el asesoramiento y tramitación de la posible denuncia, sin menoscabo de cualquier acción que la persona quiera emprender al amparo de la legislación vigente y los mecanismos de prevención y erradicación de la discriminación, abuso y acoso sexual o por razón de sexo y/o género.

### Comisión instructora

Es la comisión constituida para llevar a cabo la investigación de las denuncias siguiendo las pautas establecidas en este protocolo. Estará formada por una persona representante del Secretariado de la Comisión de Igualdad, la presidencia de la CEAV, una persona técnica en igualdad y una representante sindical si lo hubiere. Esta Comisión se compromete a observar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la misma, y deberán garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

### Junta Directiva/ Equipo técnico de CEAV

Son responsables de conocer el protocolo, cumplirlo, promover su conocimiento y desarrollar mecanismos para crear y mantener un ambiente seguro en la presente organización, incluye la responsabilidad de garantizar que quienes colaboran con CEAV, sea personal contratado o voluntario o tengan una vinculación contractual con CEAV, reciban con regularidad información o información sobre el presente protocolo.

La Junta directiva es el órgano encargado de emitir la decisión sobre las medidas propuestas desde la Comisión instructora.

## **5.3 DERECHOS Y OBLIGACIONES**

CEAV tiene la obligación de:

- Garantizar el derecho de las personas:
  - A no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo y/o género.
  - A la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad en el entorno laboral.
  - Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- Promover un contexto y entorno que evite la discriminación, el abuso y el acoso sexual y/o por razón de sexo.

## PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACION, EL ABUSO Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO



- Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de abuso o acoso sexual y por razón de sexo.

Las personas vinculadas:

- Tienen derecho a un entorno saludable y a no sufrir discriminación, acoso o abuso sexual ni por razón de sexo.
- Todo el personal relacionado con CEAV tiene la obligación de tratar con respeto a las personas involucradas cuando se active una denuncia de discriminación, abuso o acoso sexual y/o por razón de sexo y de cooperar en la investigación de la misma.

## 6. PROCEDIMIENTO

Los mecanismos de presentación de denuncias/quejas deben cumplir con los siguientes principios básicos de:

### SEGURIDAD

Evitar crear o aumentar los riesgos para quienes presenten la denuncia o sospechas de irregularidades, así como para otras partes involucradas en los hechos (víctima, persona denunciada).

### CONFIDENCIALIDAD

Imponer prácticas estrictas de intercambio de información, es decir, limitar el número de personas que tienen acceso a la información entregada, usar nombres en clave cuando se mencione a las personas involucradas y omitir información que pueda revelar su identidad (fecha de nacimiento, dirección, número de teléfono, rasgos físicos concretos), y mantener los datos de carácter personal o sobre la identidad separados de la denuncia y/o de otros informes vinculados. Debe darse la posibilidad de denuncia anónima.

### TRANSPARENCIA

Contar con medidas para asegurar la confidencialidad a quienes presenten denuncias o reclamaciones, explicando claramente cómo se compartirá la información, con quién y con qué propósito, incluidas las investigaciones que se llevarán a cabo y los recursos de asesoramiento disponibles.

### ACCESIBILIDAD

Los mecanismos de denuncia deben ser fáciles de usar y eliminar las posibles barreras para

## PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACION, EL ABUSO Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO



su uso (idioma o tiempo requerido para su cumplimentación)

Cualquier persona puede presentar una sospecha de irregularidad/denuncia a CEAV sobre un caso que haya vivido, presenciado o escuchado sin temor a represalias. El personal contratado o voluntario o con alguna vinculación contractual con CEAV, tienen la responsabilidad y el derecho de informar de cualquier sospecha o duda sobre abuso o acoso sexual o por razón de sexo. El personal contratado o voluntario o con alguna vinculación contractual con CEAV, no debe investigar las denuncias o sospechas por cuenta propia sin ponerlo en conocimiento del organismo responsable y por el cauce previsto en el presente protocolo.

CEAV establece el seguimiento del procedimiento interno a seguir en caso de denuncia por discriminación, abuso o acoso sexual o por razón de sexo.

En CEAV existe un canal de denuncias a través del cual se gestionan estos casos. Este canal es público y abierto. En ese sentido cualquier persona víctima de una situación de discriminación, abuso o acoso sexual o por razón de sexo, o una tercera persona que esté en conocimiento del caso, puede realizar una denuncia ante CEAV en caso de detectar un incumplimiento del presente protocolo. Para hacerlo hay que remitir la ficha Modelo de Denuncia Interna (Anexo I) cumplimentada a la siguiente dirección de correo electrónico: [redmujeresvecinales@gmail.com](mailto:redmujeresvecinales@gmail.com). Esta denuncia será siempre valorada y respondida por el Secretariado de la Comisión de Igualdad.

Este secretariado solo podrá iniciar la valoración de una denuncia si se registra en el canal de denuncias. Si llegara una denuncia por otro origen distinto, la persona que tenga conocimiento de la misma tendrá la obligación de hacerla llegar al canal. De esta forma, todas las denuncias quedarán almacenadas en un único espacio y se podrá hacer una correcta gestión y reporte de las mismas.

Todas las denuncias que se reciban y el seguimiento posterior, se registrarán en una base de datos segura y confidencial. El Secretariado de la Comisión de Igualdad convocará lo antes posible una reunión para analizar el caso, evaluar los riesgos inmediatos e identificar los próximos dentro de los 5 días laborables siguientes a la recepción de la denuncia. En la reunión participarán:

- El secretariado de la Comisión de Igualdad.
- Si fuera necesario en el proceso de investigación, una persona experta del propio secretariado o una persona experta en gestión de casos de discriminación, abuso y acoso sexual o por razón de sexo, externa a CEAV.

En el momento en que se produce la primera reunión del Secretariado de la Comisión de Igualdad, se pueden identificar tres fases:



### **FASE 1. Comunicación y asesoramiento**

Su objetivo es informar, asesorar y acompañar a la persona afectada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2) si procede.

Esta primera fase, que tiene una duración máxima de tres días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de discriminación, abuso o acoso, que pone en marcha las actuaciones de información y asesoramiento.

La comunicación, la puede hacer

- La persona afectada
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de abuso o acoso

La comunicación se debe formular, una vez conocidos los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones conllevan, y se puede hacer mediante escrito/formulario, correo electrónico o conversación dirigida al punto focal u organismo encargado del presente protocolo.

- Informará y asesorará a la persona afectada
- Acompañará a la persona afectada en todo el proceso
- Propondrá la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Los resultados de esta fase, con independencia de las acciones legales, que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, pueden ser tres:

- Que la persona afectada decida presentar denuncia
- Que la persona afectada decida no presentar denuncia y desde el punto focal u organismo encargado, a partir de la información recibida, se considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de discriminación o acoso. En este caso, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, adoptará medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para afrontar los indicios percibidos.
- Que la persona afectada decida no presentar denuncia y el secretariado de la RED, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se debe cerrar el caso, y no se debe hacer ninguna otra acción.

El Secretariado de la Comisión de Igualdad es responsable de la gestión y custodia de la documentación relacionada con el caso, si la hay, en la fase de comunicación y

## PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACION, EL ABUSO Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO



asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se genere en ese momento.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le ha de devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se debe adjuntar al expediente de investigación que se genere.

### **FASE 2: Denuncia interna e investigación.**

Esta fase la llevara a cabo la Comisión Instructora. Su objetivo es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de abuso o acoso sexual o por razón de sexo, así como para proponer medidas de intervención.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La denuncia se debe presentar por escrito en el modelo de denuncia interna que se adjunta como **ANEXO I**. La persona que hace la denuncia sólo ha de aportar indicios que fundamenten las situaciones de discriminación y/o acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su inexistencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba, respetando en todo caso su presunción de inocencia si no llegara a haber siquiera indicios de lo denunciado.

Según lo que se establece en el principio de confidencialidad, la Comisión Instructora asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente asediada como a la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad. Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Las funciones de la Comisión Instructora en esta fase de investigación son:

- Analizar la denuncia y en su caso la documentación que se adjunte. Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, se le debe informar del procedimiento y de las vías posibles de actuación y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se le pedirá que haga un relato adicional de los hechos. Igualmente, dicha Comisión, deberá entrevistarse con la persona denunciada

## PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACION, EL ABUSO Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO



y con los posibles testigos. Cualquier persona involucrada, en su caso, tiene que procurar estar disponible y tener flexibilidad horaria si fuera preciso, para participar en el proceso.

- Toda la documentación de la investigación realizada (informe de incidente, informe de investigación, informe final, pruebas, entrevistas a testigos, derivaciones internas y externas, etc.) deben ser totalmente confidenciales y quedar registrado en un lugar seguro con acceso limitado al equipo de investigación.
- Dentro de las dos primeras semanas desde la recepción del caso, se deberá informar a la víctima sobre los avances en la gestión de la denuncia. Previamente, se le habrá informado de la recepción de esta.
- Al finalizar la investigación, la Comisión Instructora emitirá un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hará recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que se valoren deberían acometerse.

### **FASE 3: RESOLUCIÓN**

Una vez se haya resuelto el caso, se contará con la Junta Directiva de CEAV para adoptar las medidas que correspondan (por ejemplo, sanciones disciplinarias, amonestación por escrito, etc. según el resultado de la investigación) y plantear la resolución. Esta resolución se emite a los 15 días naturales desde el inicio del procedimiento, ampliables como máximo hasta 20 días.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- Inicio del expediente sancionador a la persona acosadora por una situación probada de acoso.
- Adopción de medidas correctoras.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- Archivo de denuncia y valoración de la aplicación de posibles medidas para distanciar a las personas implicadas.

## PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACION, EL ABUSO Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO



En relación con las sanciones a la persona acosadora, una vez finalizado el proceso, si se ha dictaminado la existencia de acoso, se procederá a determinar la sanción correspondiente que deberá cumplir la persona acosadora. Esta sanción dependerá de la gravedad del hecho, y se decidirá de entre las sanciones estipuladas, que puede ir desde una suspensión temporal hasta la expulsión definitiva.

El art. 184 del Código Penal recoge entre los agravantes, una situación especial de vulnerabilidad en la víctima edad, enfermedad o situación.

Concretando a efectos de la gravedad de los hechos y determinando las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se pueden detallar como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada haya incurrido en otros comportamientos indebidos anteriormente (abuso de autoridad, acoso laboral, acoso sexual etc.).
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas acreditadas por un especialista.
- Que la víctima esté en periodo de prueba, tenga un contrato en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- Que la persona acosadora tenga ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- Que se ejerzan presiones o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su familia, con el objeto de evitar entorpecer la investigación.

El secretariado de la Comisión de Igualdad se opone a las represalias contra la persona denunciante.

Cualquier persona contratada, voluntaria o con alguna vinculación contractual con CEAV que presente una denuncia de buena fe sobre un posible caso de discriminación, abuso o acoso, asista, testifique o participe en cualquier investigación o procedimiento, o quien razonablemente se oponga a tal conducta en el lugar de trabajo, no será afectado negativamente en los términos y condiciones de su empleo, ni será discriminado, ni despedido por este motivo.

Así mismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si no fuera así, se hará una revisión de la situación laboral en la que ha quedado finalmente la persona que ha

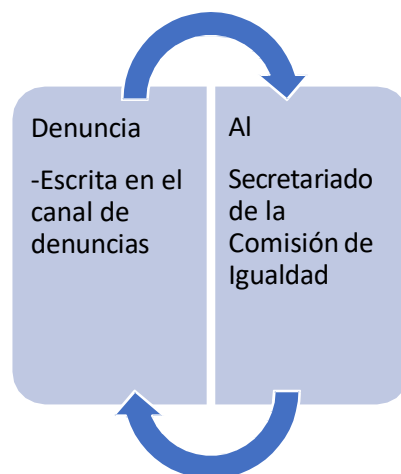


presentado la denuncia para asegurar que no recibe represalias por ese motivo.

### **Asistencia y derivaciones**

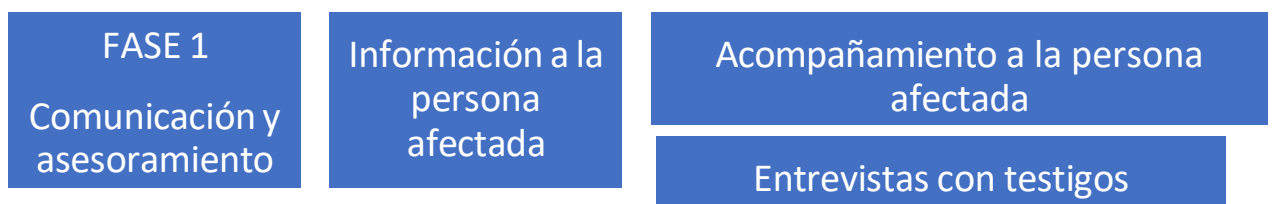
Es responsabilidad de nuestra organización garantizar que las víctimas de casos de discriminación, abuso o acoso sexual o por razón de sexo presuntamente perpetrados por alguna persona vincula a CEAV, reciban asistencia profesional inmediata, ya sea brindándoles atención directa o derivándoles a otros servicios especializados, siempre que así lo quieran.

## **DIAGRAMA DE ACTUACIÓN**



Cinco días laborables

Las denuncias se registrarán en el canal de denuncias del secretariado de la RED, por la parte interesada o la receptora y serán almacenadas en una base de datos segura.



PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACION, EL ABUSO Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO



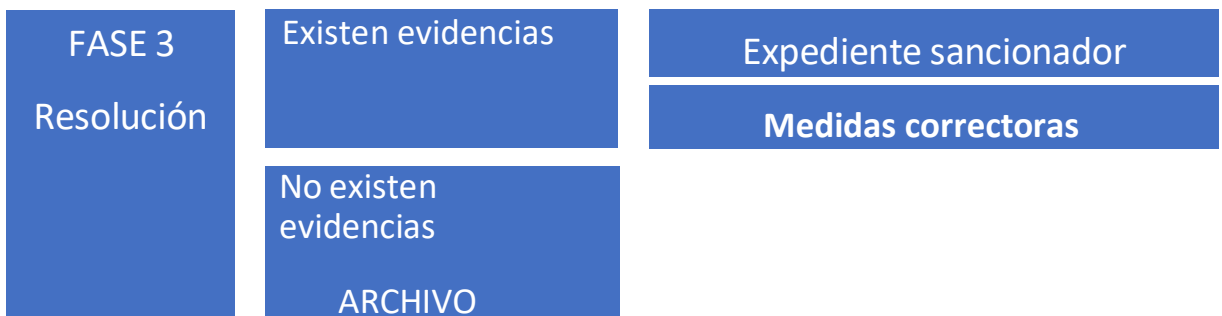
Tres días laborables

Se propondrá la adopción de medidas cautelares y/o preventivas



Llevada a cabo por la Comisión Instructora.

Diez días laborables Resultado: informe vinculante



Quince – veinte días naturales Resultado

informe vinculante



## 7. DIFUSION

Es responsabilidad de CEAV que todo el personal contratado, voluntario o con alguna vinculación contractual con la organización conozca y cumplan plenamente este protocolo.

Los esfuerzos de sensibilización de CEAV incluirán las siguientes acciones:

Los procedimientos de acogida o bienvenida para las nuevas incorporaciones incluirán información sobre el presente protocolo, CEAV proporcionará material adicional que estará disponible online y se llevará a cabo formación y sensibilización en profundidad a su personal, periódicamente.

Tanto la Junta Directiva, Comisión Instructora, como el Secretariado de la Comisión de Igualdad, recibirán formación especializada, puesto que van a estar implicados en alguno de los procesos de investigación y toma de decisiones en el momento que hubiera que aplicar el presente protocolo.

### DERECHO DE DENUNCIA Y DEBER DE RESPUESTA

Todas las partes implicadas deben ser informadas de este derecho, así como la asociación tiene el deber de responder a las quejas.

## 8. MEDIDAS PREVENTIVAS

CEAV entiende que la forma más efectiva de evitar la discriminación, el abuso y el acoso sexual o por razón de género es promoviendo unas relaciones respetuosas con todas y cada una de las personas con las que nos relacionamos por motivos profesionales o asociativos.

Una prevención eficaz debe incidir, tanto en las actitudes y comportamientos de las personas, como en los métodos y estilos de gestión.

La información, la sensibilización y la formación son también estrategias básicas para quienes formamos parte de la organización, asumamos responsabilidades, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Al mismo tiempo, existe un compromiso organizativo de tolerancia cero con este tipo de comportamientos en casa de que se produzcan. Las personas que los padezcan contarán, desde el primer momento con todo el apoyo y el compromiso de la organización, quien actuará con contundencia y diligencia para resolver esta situación.



### **El entorno del trabajo**

Incidir en los comportamientos y actitudes de las personas. Todas y cada una de las personas que forman parte de la organización tienen responsabilidades en la creación de un clima de respeto en las relaciones.

Crear métodos de gestión y contexto que dificulten la discriminación, el abuso y el acoso sexual y por razón de género. Diferentes estudios coinciden en destacar que, más allá de las actitudes personales, la incidencia de situaciones de abuso y acoso sexual y por razón de género está muy vinculada a determinados aspectos del propio entorno y contexto laboral, y han identificado diferentes factores de riesgo.

- El primer grupo de factores de riesgo lo constituyen aquellos vinculados a los estilos de gestión y que afectan directamente al clima organizativo: (Ej. Estructuras de poder jerárquico e iniquidad en las promociones, contratación, salarios, etc.)
- El segundo grupo de factores de riesgo está relacionado con el contexto: (Ej. entornos en los cuales existen diferencias importantes en la proporción hombres y mujeres)
- Finalmente, el tercer grupo de factores de riesgo hace referencia a la respuesta que estas actitudes o comportamientos reciben por parte de la organización: (Ej. Percepción de tolerancia ante el abuso y el acoso sexual y por razón de género, o falta de recursos y mecanismos de apoyo)

Aprender a identificar las señales indirectas que puedan actuar como indicios. Aunque, la incidencia del abuso y el acoso sexual y por razón de sexo está muy relacionado con determinados aspectos del propio entorno y contexto laboral, ambos pueden adoptar formas muy sutiles y por tanto, pueden ser difíciles de detectar. En este sentido, CEAV prestará atención a aquellos aspectos que puedan actuar como indicios de que se está produciendo una situación abuso o acoso en el entorno laboral. De igual forma, se tendrá presente la ética del cuidado, la vigilancia para que no se establezcan relaciones de poder o diferentes tipos de opresiones.

### **MEDIDAS CAUTELARES**

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión instructora, la dirección de CEAV adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de CEAV separará a la presunta persona acosadora, de la presunta víctima.

## PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACION, EL ABUSO Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO



En virtud con el compromiso reflejado en este protocolo, CEAV impulsará actuaciones de prevención, información, formación, sensibilización y, si fuera el caso, de sanción frente a cualquier tipo de acoso con el objeto de erradicar del entorno de la organización este tipo de comportamientos.

En particular, se plantean las siguientes medidas:

### **a) Comunicación**

Este protocolo formará parte de los valores estratégicos de CEAV, con el objeto de que sea conocido por todo su personal laboral y/o voluntario. De igual modo, se comunicará a las organizaciones socias para su conocimiento y para que pueda servirles de referencia para ser incorporado a sus propios protocolos o procedimientos internos.

La divulgación se hará a través de los canales habituales de CEAV. Se hará constar el correo electrónico para la recepción de posibles denuncias y las personas de referencia del Secretariado de la RED de mujeres vecinales, que estarán encargadas de revisarlas.

Este documento para su conocimiento será entregado a:

- La Junta Directiva de CEAV
- Todo el personal laboral de CEAV
- A las personas voluntarias que puedan integrarse a la organización en momentos concretos.
- Todas las personas o entidades con las que se establezca una relación contractual.

### **b) Difusión**

Acciones recogidas en el apartado 7 del presente protocolo

### **c) Formación, sensibilización.**

Se llevará a cabo para prevenir y eliminar posibles acosos en la organización. Las acciones que se realicen en este ámbito incluirán como mínimo los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de abuso y acoso sexual y por razón de género.

## PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACION, EL ABUSO Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO



- Los efectos que producen en la salud de las personas acosadas
- Los efectos negativos para la propia organización
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral. A la libertad sexual...)
- El procedimiento de actuación previsto en el protocolo y su confidencialidad.

### **9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION**

CEAV, a través del Secretariado de la RED, velará por la evaluación y el seguimiento de este procedimiento.

Los indicadores que se utilizan son:

- 1.- Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en CEAV (horas de sensibilización/información y listado de medidas)
- 2.- Número de personas trabajadoras, voluntarias o con relación contractual con CEAV que han hecho una comunicación por abuso o acoso por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de cada uno de los tres colectivos.
- 3.- Número de personas trabajadoras, voluntarias o con relación contractual con CEAV que han hecho una denuncia por abuso o acoso por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de cada uno de los tres colectivos.
- 4.- Número de expedientes resueltos por parte de CEAV tras dichas denuncias durante el año en el marco de lo establecido en este protocolo contra el abuso y el acoso sexual por razón de sexo
- 5.- Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en CEAV durante el año en el marco de lo establecido en este protocolo contra el abuso y el acoso sexual por razón de sexo



## **10. ENTRADA EN VIGOR**

Este protocolo ha sido aprobado por la Asamblea de CEAV a propuesta del Secretariado de la Comisión de Igualdad en Valencia el 30 de marzo de 2025. Por tanto, desde la citada fecha entra en vigor y se divulgará para el conocimiento del personal laboral, personas voluntarias o con relación contractual con CEAV.

Este protocolo puede ser notificado por acuerdo de la Junta Directiva a propuesta del Secretariado de la Comisión de Igualdad, quien velará por su revisión periódica y planteará su actualización cuando se vea necesario.



# ANEXOS

---

**Anexo I.- Modelo de denuncia interna**

**Anexo II.- Manual de buenas prácticas**

**Anexo III.- Marco normativo**

## Anexo I. Modelo de denuncia interna

(Documento interno. No lo publicuéis ni hagáis difusión)

Espacio reservado para el registro de entrada

Nº de expediente

Formulario de denuncia interna. Protocolo de abuso y acoso sexual y por razón de sexo (\*)

### Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos	DNI/NIF
Edad	Sexo Mujer, hombre, No binario
Domicilio del centro de trabajo	Puesto de trabajo
Teléfono de contacto	Correo electrónico

### Datos de la persona que denuncia (persona afectada o testigo de los hechos)

Nombre y apellidos	DNI/NIF
Edad	Sexo Mujer, hombre, No binario
Domicilio del centro de trabajo	Puesto de trabajo
Teléfono de contacto	Correo electrónico

### Relato de los hechos (\*\*)

Concretar el motivo, adjuntando documentación justificativa, si procede

(\*) En cualquier tratamiento de datos que se lleve a cabo durante la tramitación de esta denuncia se tiene que respetar el marco legal vigente con respecto a la protección de datos de carácter personal. (\*\*) si falta espacio, será necesario rellenar otra hoja y numerarla

## Anexo II. Manual de buenas practicas





### Manual de buenas prácticas

PROTOCOLO DE PROTECCIÓN  
CONTRA LA DISCRIMINACIÓN,  
EL ABUSO Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

01



### Documento

Este documento se elaboró como complemento al protocolo de protección contra la discriminación, el abuso y el acoso por razón de sexo

### El camino no es sencillo

Elaborar un protocolo de protección contra la discriminación, el abuso y el acoso por razón de sexo, implica que todas las entidades socias pongan en marcha este mecanismo, transformando el funcionamiento interno de las mismas

02



03



### Arrancamos

Transformar el funcionamiento interno para conseguir la seguridad de todas las personas es el fin que perseguimos

04



## Pasos previos

CREAR UN GRUPO DE PERSONAS EXPERTAS  
ENFOQUE FEMINISTA  
GARANTÍA DE CONFIDENCIALIDAD



05



## Enfoque ...

Sensibilización  
Perspectiva de género  
Crear mecanismos de denuncia efectivos  
Difusión del protocolo  
Espacios formativos para los equipos

## Reconocer fallos

Las violencias machistas son estructurales y se dan en todos los sectores  
Las organizaciones vecinales no estamos exentas de dinámicas opresoras y machistas  
Si no cambiamos como organización reproducimos los fallos del sistema

06



## Obstáculos

Dificultad para apoyar las asociaciones  
Respuestas de las asociaciones  
Escasez de recursos económicos y falta de tiempo

07



08



## Desafíos

Pasar de la teoría a la acción  
 Fortalecer la sensibilización y formación en todos los niveles dentro de la organización  
 Protocolo no solo para casos de abuso o por motivos de género (LGTBQ+fobia), sino también por abuso de poder y personas con discapacidades

09



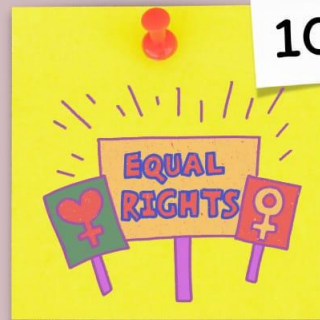
## Buenas prácticas

Generar sensibilización, identificar situaciones de acoso y abuso  
 Enfoque y transformación feminista de responsabilidad compartida, cultura segura y espacios de cuidado  
 Formación del personal para aplicar el protocolo

## Mejora constante

Aplicar el protocolo significa llevar a cabo un proceso de transformación feminista en la organización  
 Las prácticas del cuidado deben incorporarse en todos los niveles de la organización  
 Las resistencias deben ser identificadas para trabajarlas

10



11



## Ir más allá

ser transparentes, revisar y comunicar los avances y también los fracasos, internos y externos  
 Trabajar con un modelo de liderazgo que transforme y sea inclusivo  
 Comprender que las formas de violencia se estructuran sobre un abuso de poder

12

## Reflexionar

- Canales de denuncia, es importante escuchar
- Dar a conocer el número de casos gestionados
- El protocolo ha de ser una declaración de intenciones
- Mensajes claros, trabajar de manera accesible  
Saber a quien dirigirse si pasa algo

13



- Ante la recepción de una denuncia, responder con rapidez.
- Tener en cuenta la legislación específica
- Hacer referencia a los organismos nacionales correspondientes

### Indicar a quien compete la responsabilidad de:

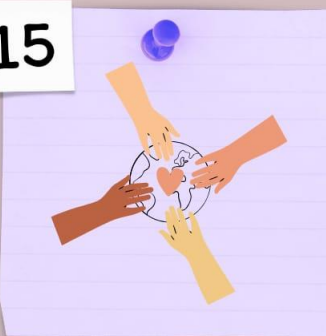
1º Compromiso de actualización de la información en caso de cambios de los organismos responsables

2º Comunicar a todo su personal contratado, voluntario y con relación contractual los datos de contacto a quien dirigirse

14



15



## DOCUMENTO ELABORADO POR EL SECRETARIADO DE LA RED ESTATAL DE MUJERES VECINALES

2025

## ANEXO III. MARCO NORMATIVO DETALLADO

Entre las leyes que prohíben el acoso sexual y el acoso por razones de sexo, las siguientes son referencia fundamental para el presente protocolo.

### Normativas internacionales

La ONU (Organización de Naciones Unidas) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo) declaran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen un problema de salud e higiene en el trabajo y una discriminación basada en el sexo que obstaculiza la igualdad entre hombres y mujeres, así como una manifestación de violencia contra las mujeres. En concreto recogen en los siguientes instrumentos jurídicos las diferentes definiciones y alcances del acoso sexual por razón de sexo.

Recomendación General Nº 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) de Naciones Unidas, de 1992, relativa a la violencia contra la mujer que define el acoso sexual como “ un comportamiento de tono sexual tal como: contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho”, aclarando que “es , discriminatorio cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de 1993, que recoge que violencia contra la mujer abarca, entre otros, los siguientes aspectos: “ La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo.

El convenio contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la recomendación sobre la violencia y el acoso, aprobados en la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de junio de 2019, complementados por la recomendación sobre la violencia y el acoso (num. 206). Es la primera norma internacional que tiene por objeto poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, su protección afecta a todas las trabajadoras y todos los trabajadores con independencia de su estado contractual, así como en los sectores público y privado, en las economías formal e informal, y en las zonas rurales o urbanas. Hay que destacar que su alcance es el mundo del trabajo, concepto más amplio que el espacio físico de trabajo. España se ha adherido y entro en vigor el 25 de mayo de 2023.

### Normativa Europea

La recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. En ella se recoge en el Derecho Comunitario, el concepto y la tipología del acoso sexual en el trabajo.

La Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un Código de Conducta para combatir el acoso sexual en el trabajo de los Países Miembros define el acoso sexual como “la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo”. A su vez, solicita a los Estados Miembros que promuevan la sensibilización respecto al acoso sexual y tomen medidas para combatirlo.

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Señala, en su Artículo 1 bis, que “el acoso sexual se considerará discriminación por motivos de sexo en el lugar de trabajo cuando se produzca un comportamiento no deseado relativo al sexo con el propósito o el efecto de afectar a la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o molesto, especialmente si el rechazo por la víctima de tal comportamiento o su aceptación se utiliza como base para una decisión que la afecte”.

La Directiva 2006/54/CE. De 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres. Define el acoso sexual y es en ella donde se hace mención expresa y se define el acoso por razón de sexo. Dicha Directiva sostiene que el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, son discriminatorios y contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: “Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias”.

Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, que condena toda forma de acoso y de violencia e insiste en la obligación del empresariado en proteger a las y los trabajadores contra tales situaciones.

Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión.

#### Normativa Estatal

Constitución Española (CE) de 1978 en los siguientes Artículos:

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. Dignidad.” 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 fundamentos del orden político y de la paz social”.

Art. 18.1. Intimidad “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal, familiar y a la propia imagen”.

Art.35.1. “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Dicho código dedica el Título VIII a los “Delitos contra la libertad e indemnidad sexual” recogiendo el acoso sexual en el artículo 184. Se establecen las penas (arresto/multas) que se impondrán ante situación probada de acoso sexual.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual. Establece una serie de obligaciones en el ámbito Laboral: tomar medidas para que no se produzcan violencias sexuales, contar con un canal de denuncia, desarrollar procedimientos para la prevención y actuación e identificación de los posibles riesgos en el Artículo 12.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. El artículo 14 reconoce que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y los empresarios, en cumplimiento del deber de protección, deberán garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Ley 55/2003 de 16 de diciembre, del Estado Marco del personal estatutario de los servicios de salud de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El acoso sexual es tratado en varios artículos.

Artículo 8 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS), señala como infracciones muy graves:

Actos de empresarios contrarios al respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

Decisiones unilaterales de los empresarios que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de sexo.

Real Decreto 901/2020, 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece que todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán aportar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención (como está llevar a cabo el procedimiento de denuncia del acoso en este Protocolo) y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Esta misma norma incluye la Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, como una de las materias a incluir en el diagnóstico de los planes de igualdad, sobre el que luego se deben establecer medidas de acción. Además, incluye la creación de una Comisión de igualdad entre cuyas funciones está llevar a cabo el procedimiento de denuncia del acoso.

En referencia a los planes de igualdad de las Empresas o ONGS señala: en estos planes se incluirá, como estrategia preventiva, la realización de acciones formativas periódicas, sobre los riesgos derivados del tratamiento de imágenes y videos personales y del acoso digital. En los citados planes de igualdad y protocolos contra el acoso también se contempla el funcionamiento concreto de los sistemas de denuncia dentro de las empresas y ONGS para casos de esta naturaleza, y se informará acerca de la responsabilidad que las leyes atribuyen a los órganos de dirección de la empresa u ONG respecto a la gestión de los casos que se pongan en su conocimiento.

Resolución de 22 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017

Artículo 63. Protocolo de prevención contra el acoso. En cumplimiento del art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente modelo de Protocolo. El objetivo del protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas. Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017 también hace referencia a algunas medidas concretas relativas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo:

Medida 92 del documento refundido de medidas del Pacto de Estado: Establecer la obligación de implantar medidas y protocolos contra el acoso sexual o el acoso por razón de género en las empresas, para mejorar la regulación y los derechos de los trabajadores víctimas, abordando tal cuestión en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Medida 113 del documento refundido de medidas del Pacto de Estado: incluir en la redacción del art. 184 del Código Penal, una circunstancia específica en los delitos de acoso sexual, que debería contemplar el móvil de actuar por razones de género, atentando gravemente contra la dignidad de la mujer.

Protocolo general de actuación entre el Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS) y la Agencia Española de Protección de datos de 2019 para la atención a personas cuyos datos se hayan difundido ilegítimamente, en el entorno laboral, especialmente en caso de imágenes, videos, o audios con datos sensibles. El objetivo del mismo es dar a conocer y difundir entre organizaciones empresariales y

sindicales las responsabilidades penales, civiles, laborales y de Seguridad Social, y administrativas de este tipo de comportamientos, con el objetivo último de mejorar el grado de concienciación de todos, “empleados, empleadores y representantes de los trabajadores”, sobre este grave problema.

Nota Técnica de Prevención NTP 507: Acoso sexual en el trabajo, publicada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en 1999. Un texto que ha servido de referencia en cuanto a definir el acoso sexual en el trabajo hasta la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad entre mujeres y hombres.