



**PROTOCOLO DE ACTUACION SOBRE
CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS
CONDUCTAS CONTRARIAS A LA
LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD
MORAL EN EL TRABAJO**

DOCUMENTO N°

S2PA1-P29

FECHA: 19.11.24

REVISION: 1



Calidad
en la Gestión

ELABORADO POR	APROBADO POR	REVISADO POR
Asesoría Técnica	Comité de Igualdad	Gerencia



**PROTOCOLO DE ACTUACION SOBRE
CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS
CONDUCTAS CONTRARIAS A LA
LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD
MORAL EN EL TRABAJO**

DOCUMENTO N°

S2PA1-P29

FECHA: 19.11.24

REVISION: 1

**PROTOCOLO DE ACTUACION
SOBRE CONDUCTAS DE
ACOSO SEXUAL, ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO Y OTRAS
CONDUCTAS CONTRARIAS A
LA LIBERTAD SEXUAL Y LA
INTEGRIDAD MORAL EN EL
TRABAJO
ASOCIACIÓN NUEVO
HORIZONTE**



ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN	4
2.- DEFINICIONES	5
3.- OBJETIVOS.	8
4.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE EXISTIR QUEJAS O DENUNCIAS RESPECTO A CONDUCTAS QUE PUDIERAN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y A LA INTEGRIDAD MORAL.....	10
5.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO	11
6.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	13
7.- APROBACIÓN Y PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO.....	13
8.- SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO.....	14
9.- GESTION DOCUMENTAL Y REGISTROS	14
ANEXO 1: FICHA DE COMUNICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO.....	15



1.- INTRODUCCIÓN

El objeto de este protocolo es reafirmar la tolerancia cero de ASOCIACION NUEVO HORIZONTE con las conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y aquellas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, y dotar a la entidad de una guía para la intervención ante los conflictos que se pudieran generar en su seno en su ámbito de referencia, y sin perjuicio del protocolo de acoso laboral existente en la entidad.

El presente protocolo en el compromiso con la prevención y actuación frente a dicho tipo de conductas es de aplicación para todo el personal en plantilla de ASOCIACION NUEVO HORIZONTE, así como a aquel personal que presta servicios en su organización, procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, para lo que se asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo.

Asimismo, ASOCIACION NUEVO HORIZONTE, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de estas conductas – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la entidad-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, y resolver según proceda en cada caso.

El presente protocolo es negociado y acordado con la representación legal de las personas trabajadoras dentro del marco de desarrollo del II Plan de Igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquiera de estas conductas, por lo que se vienen a establecer en el mismo:



1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.- DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Con carácter general, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

a) Acoso sexual. Se considera acoso sexual, sin perjuicio de lo establecido en el código penal, “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”.

Se pueden considerar comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, entre otros, los siguientes:

— Físicos: Acercamientos o contactos físicos innecesarios, tales como rozamientos, palmaditas o tocamientos.



— Verbales: Comentarios, chistes y preguntas sobre la apariencia o el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas, demandas de carácter sexual, insinuación de intercambio de favores de tipo sexual, abusos verbales deliberados.

— No verbales: Silbidos, gestos obscenos o de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios, uso de imágenes o carteles pornográficos en los lugares de trabajo, invitaciones impúdicas o comprometedoras, observaciones sugerentes y desagradables, incluyendo cualquier vía de comunicación, elementos multimedia, redes sociales o cualquier otra situación de ciberacoso.

b) Acoso por razón de sexo. El acoso por razón de sexo se define como “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”. Se pueden considerar que podrían ser comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo, entre otros, los siguientes:

— Comentarios despectivos o sexistas relacionados con valores ligados al género.

— Demérito de la valía personal o profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.

— Conductas hostiles hacia quienes —sean hombres o mujeres— ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

— Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

— Demérito de la valía personal o profesional por razón de género.

A efectos del presente protocolo las previsiones contenidas en este apartado sobre acoso sexual o por razón de sexo se aplicarán indistintamente a cualquiera que sea el sexo de las personas afectadas.



CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL.

El Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, en su artículo 2.f), define como acoso “toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Por su parte, el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social entiende como acoso: “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

Asimismo, añade “Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”.

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.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI señala en su artículo 3 “que supondrá una conducta discriminatoria tratar de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales”.



A modo de ejemplo, y sin carácter limitativo, se considerarán como conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral aquellos comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio los comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, u homófobos incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

3.- OBJETIVOS.

A.- IDENTIFICAR. - Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

El objetivo principal de este Protocolo es definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso para prevenir y evitar que se produzca, con el fin de solventar cualquier situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno laboral, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas.

B.- PREVENIR Y EVITAR. - Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables

Este Protocolo establece las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca el acoso en esta empresa, y determinan las actuaciones de instrucción y sus garantías en caso de que se presente denuncia activando el protocolo.



C.-TIPIFICAR EL ACOSO. - Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario

Cualquier conducta de acoso supone un incumplimiento contractual muy grave y será objeto del correspondiente expediente informativo, a cuyo término se tomarán las medidas sancionadoras que correspondan.

D.-RESPETO A LOS DERECHOS DE LAS PARTES AFECTADAS

Asegurar y conseguir que la investigación acerca de la queja sea desarrollada con sensibilidad y el respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto de la persona denunciante como del denunciado/a, guardando siempre secreto y confidencialidad de los datos como de las actuaciones, que no deben nunca trascender del ámbito de la investigación y desarrollo del presente protocolo.

E.- DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o aquellos contrarios a la libertad sexual y a la integridad moral, se facilitará a todos los actores del protocolo toda la información, y formación necesaria para asegurar tanto el conocimiento de la existencia del protocolo como una actuación diligente en todas sus fases.

Además, en la Acogida del personal de nuevo ingreso, se informará de los principios rectores de este Protocolo.



asociación nuevo horizonte

**PROTOCOLO DE ACTUACION SOBRE
CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS
CONDUCTAS CONTRARIAS A LA
LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD
MORAL EN EL TRABAJO**

DOCUMENTO N°

S2PA1-P29

FECHA: 19.11.24

REVISION: 1

4.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE EXISTIR QUEJAS O DENUNCIAS RESPECTO A CONDUCTAS QUE PUDIERAN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y A LA INTEGRIDAD MORAL.

Las actuaciones en el marco del protocolo de acoso se desempeñarán por una “comisión” que tendrá como objetivo esclarecer los hechos denunciados y concluir la existencia o no de los mismos, y su calificación. Dicha comisión estará conformada por **TRES MIEMBROS**

- Un/a psicólogo/a
- Un/a delegado/a de prevención
- El/la responsable de la Gerencia del centro, o una tercera persona que dicho/a responsable designe pudiendo ser persona externa a la plantilla siempre que tenga formación y/o conocimiento en acoso.

Siempre que sea posible ninguno de los dos sexos tendrá una participación inferior al 30%

Las funciones de esta Comisión son las siguientes:

- Recibir las quejas, reclamaciones o consultas.
- Llevar a cabo la investigación
- Recibir y dar audiencia a la persona denunciada y a la denunciante.
- Practicar cuantas pruebas sean oportunas y presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones a la dirección del centro en un plazo máximo de 30 días a partir del inicio del proceso.
- Recomendar las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que estime convenientes.
- Velar por las garantías comprendidas en el presente Protocolo.



Cualquier persona que forme parte de esta Comisión y que esté involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o de la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de la respuesta, protegiendo y respetando siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la instrucción. Asimismo, procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

5.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO

La comunicación de queja o denuncia podrá ser realizada por el/la reclamante o por otra persona que tenga conocimiento de los mencionados actos impropios, dirigiéndose por escrito al/a Psicólogo/a del centro mediante el impreso del Anexo 1, que tomará constancia del escrito o de la reclamación y la derivará al resto de miembros de la comisión de forma inmediata.

Los/as trabajadores/as con responsabilidad jerárquica (mandos y directivos/as) están obligados/as a informar sobre los posibles casos de acoso que puedan realizar sus subordinados/as o puedan afectar a sus equipos, considerándose falta el no comunicar estos hechos si fueran conocidos por ellos/as.

Asimismo, los/as representantes de los/as trabajadores deben comunicar a la Dirección de la Empresa aquellos comportamientos o conductas que puedan propiciar las situaciones descritas, y de los cuales tuvieran conocimiento



**PROTOCOLO DE ACTUACION SOBRE
CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS
CONDUCTAS CONTRARIAS A LA
LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD
MORAL EN EL TRABAJO**

DOCUMENTO N°

S2PA1-P29

FECHA: 19.11.24

REVISION: 1

Cuando haya reclamaciones o quejas sobre la existencia de este tipo de situaciones, la Comisión investigará e instruirá el caso objeto de queja o reclamación.

La investigación acerca de la queja o reclamación debe ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

En un plazo de tiempo máximo de 30 días, la Comisión dará por finalizado el procedimiento interno, validando en su caso la consistencia de la denuncia.

De las entrevistas realizadas se levantará por la comisión acta fechada que será firmada por la/s persona/s declarantes y los miembros de la comisión. Y de las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un informe o dictamen escrito que se elevará a la Dirección del Centro, y se comunicará por éste a las partes afectadas. En el informe o dictamen se presentarán propuestas para la solución del problema, así como en su caso recomendaciones.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los/as afectados/as y el archivo de las actuaciones será custodiado por el/la secretario/a de la Comisión, y en caso de que se considere necesario podrá contar con la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

En caso de quedar acreditados los hechos denunciados y siendo estos algunos de los supuestos recogidos en el presente protocolo, se podrá proponer la imposición de sanción disciplinaria, así como la adopción de medidas cautelares.

En caso de detectarse mala fe y/o denuncia falsa por parte del denunciante, ser hará constar de forma expresa en el informe.



6.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

En base al contenido del informe o dictamen emitido por la comisión instructora, podrá iniciarse un proceso disciplinario o en su caso, la adopción de las medidas que puedan corresponder con el incumplimiento legal o contractual producido.

En caso de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el despido, la Empresa tomará las medidas oportunas para que el/la agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (área, departamento...), teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un cambio, el cual será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer, en ningún caso, una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Si se hubiesen producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta tendrá el derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

En todo momento se garantizará que en el ámbito de la empresa no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, certifiquen, ayuden o participen en las investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

Se notificará por escrito a la parte sancionada las medidas disciplinarias adoptadas, así como el tipo de sanción. A la parte denunciante se le comunicará en su caso si se han tomado o no medidas disciplinarias.

7.- APROBACIÓN Y PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO.

Se aprobará con la firma de los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, y estará vigente en tanto en cuanto no sea revisable por cambio normativo, o



**PROTOCOLO DE ACTUACION SOBRE
CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS
CONDUCTAS CONTRARIAS A LA
LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD
MORAL EN EL TRABAJO**

DOCUMENTO N°

S2PA1-P29

FECHA: 19.11.24

REVISION: 1

se detecte alguna necesidad justificada de modificar algún aspecto del protocolo por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la entidad.

8.- SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO.

La Dirección de la empresa realizará un seguimiento exhaustivo para revisar las posibles denuncias de acoso laboral y cómo han sido resueltas con el fin de asegurar la eficacia y funcionalidad del Protocolo y adaptarlo si lo considerara necesario.

9.- GESTION DOCUMENTAL Y REGISTROS

La documentación generada en el proceso de intervención en casos de acoso laboral será archivada por la Gerencia del Centro junto con la documentación de prevención de riesgos laborales relacionada. Esta información será puesta a disposición de la autoridad laboral y/o judicial correspondiente si así lo solicitara.



ANEXO 1: FICHA DE COMUNICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO

COMUNICACIÓN FRENTE A POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO

Datos referentes a la situación:

Concretar los hechos relativos a las acciones

Datos referentes a la situación:

Identificar el lugar:

Datos referentes a la situación:

Testigos:

Datos referentes a la persona denunciante:

Edad.....

Género..... Nombre

y apellidos.....

Departamento/Lugar de trabajo.....



asociación nuevo horizonte

**PROTOCOLO DE ACTUACION SOBRE
CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS
CONDUCTAS CONTRARIAS A LA
LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD
MORAL EN EL TRABAJO**

DOCUMENTO N°

S2PA1-P29

FECHA: 19.11.24

REVISION: 1

Datos referentes a la persona denunciada:

Edad.....

Género..... *Nombre y apellidos*.....

Departamento/Lugar de trabajo.....

Cumplimentar en caso de ser una persona diferente la que se encuentra expuesta a la posible situación de acoso psicológico, y/o conflicto interpersonal:

Nombre y apellidos.....

Cargo.....

Firma:

Firma y autorización del/la empleado/a expuesto a la posible situación de acoso psicológico, y/o conflicto interpersonal:



**PROTOCOLO DE ACTUACION SOBRE
CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS
CONDUCTAS CONTRARIAS A LA
LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD
MORAL EN EL TRABAJO**

DOCUMENTO N°

S2PA1-P29

FECHA: 19.11.24

REVISION: 1

Revisión	Fecha	Descripción modificación
1	19/11/24	Revisión inicial