

FUNDACIÓN **NOSOMOS**
INVISIBLES

**PROTOCOLO
PARA LA
PREVENCIÓN Y
ABORDAJE DEL
ACOSO SEXUAL Y
POR RAZÓN DE
SEXO EN EL
TRABAJO**

1. EL ACOSO SEXUAL
2. EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN
4. TIPOLOGÍA Y SUJETOS IMPLICADOS
5. GRUPOS DE ESPECIAL ATENCIÓN
6. DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES
7. PREVENCIÓN: ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS
8. VÍAS DE RESOLUCIÓN
9. SENSIBILIZACIÓN
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO
11. DOCUMENTOS DE REFERENCIA
12. ENLACES DE INTERÉS
13. GLOSARIO
14. MODELO DE DENUNCIA INTERNA

EL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual

Definición: "(...) cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que se ejerce con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente si le crea un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sin perjuicio de lo establecido en el Código penal" .

En este sentido, a diferencia del acoso psicológico en el trabajo, constituye acoso sexual "cualquier comportamiento", aunque éste no se haya producido de manera reiterada ni sistemática.

Artículo 7.1 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEDH); en el artículo 2, apartado p), de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LIEDH), y en el artículo 5, ámbito tercer apartado b), de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

EL ACOSO SEXUAL

Elementos clave:

- Comportamiento no deseado / no querido por la persona que lo recibe.
- Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales. Las conductas sexuales abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta delitos penales graves.

➔ Estos comportamientos pueden ser de carácter verbal, no verbal y/o físico. Sin limitar, exponemos algunos ejemplos de conductas que pueden evidenciar acoso sexual:



EL ACOSO SEXUAL

De carácter verbal:

- Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

De carácter no verbal:

- Miradas lascivas en el cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Correos electrónicos, cartas, notas o mensajes de contenido sexual de carácter ofensivo enviado por cualquier medio, incluyendo los digitales.
- Grabación, difusión o publicación de información, vídeos e imágenes relacionados con la vida sexual de las personas a través de medios digitales.



EL ACOSO SEXUAL

De carácter físico:

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- Tocar intencionada o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.



*Es importante tener en cuenta en estos comportamientos el uso de las nuevas tecnologías y los medios digitales.

Font: Fuente: [Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa](#). Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña y Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo.

EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso por razón de sexo

Definición: "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". ““(…) cualquier comportamiento que, por motivo del sexo de una persona, se ejerce con la finalidad de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, o que provoca estos mismos efectos”. “(…) el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo también se considera acto de discriminación por razón de sexo.”

EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

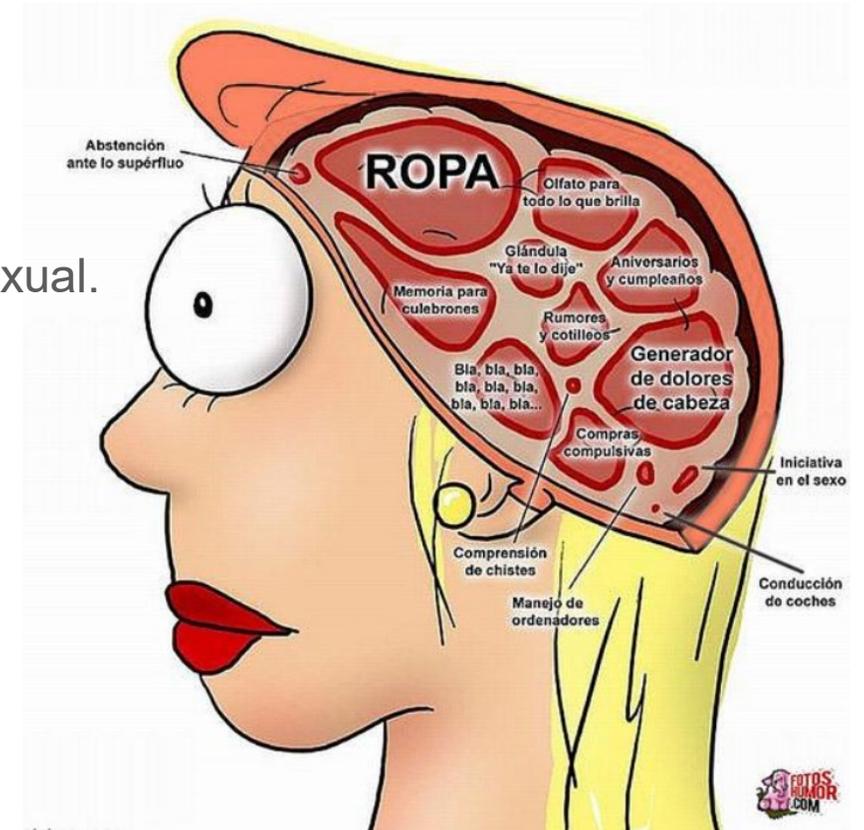
Elementos clave:

- Es un comportamiento no deseado y rechazado por la persona que lo sufre, diferente de las relaciones libremente aceptadas.
- Está relacionado con el sexo, género, embarazo, maternidad o ejercicio de derechos de conciliación.
- Tiene como efecto atentar contra la dignidad o crear un entorno hostil, intimidatorio o degradante.
- Requiere repetición y sistematicidad de las conductas ofensivas.

EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Ejemplos de conductas:

- Actitudes condescendientes o paternalistas.
- Insultos o comentarios basados en el sexo o la orientación sexual.
- Discriminación por embarazo o maternidad.
- Ridiculizar o menospreciar capacidades por razón de sexo.
- Humor sexista.
- Ignorar aportaciones por razón de sexo.
- Creación de un entorno laboral hostil ("acoso ambiental").



EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Casos especialmente graves:

- Situaciones derivadas del embarazo y maternidad, a menudo al comunicar la gestación o al reincorporarse después de la baja.



ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplica a todas las personas vinculadas a la Fundación: trabajadoras, voluntarias, colaboradoras externas y proveedoras.

También cubre situaciones que pasan fuera de la oficina, pero en contexto laboral, como viajes, actividades externas, encuentros con entidades colaboradoras u otras situaciones derivadas del trabajo.



TIPOLOGÍA Y SUJETOS IMPLICADOS

Tipos de acoso

Quid pro quo (de intercambio): Cuando una persona con poder jerárquico fuerza a aceptar requerimientos sexuales bajo amenaza de perder beneficios laborales (salario, promoción, formación...). Implica abuso de autoridad y chantaje sexual.

Ambiental: Conductas (comentarios, bromas, actitudes) que crean un entorno hostil, intimidatorio u ofensivo. Normalmente se dan con repetición e insistencia.

Según la relación entre personas:

- Horizontal: entre compañeros/as.
- Vertical descendente: de superior a subordinado/a.
- Vertical ascendente: de subordinado/a a superior.

Otros sujetos:

También puede provenir de personas externas vinculadas al trabajo (clientela, proveedoras, colaboradoras de otras empresas, etc.).

GRUPOS DE ESPECIAL ATENCIÓN

Hay personas que pueden ser más vulnerables al acoso y requieren una protección reforzada:

- Mujeres en situación de embarazo o maternidad: especialmente expuestas a discriminación y trato desfavorable.
- Personas con discapacidad: pueden sufrir actitudes paternalistas, desprecio o conductas de exclusión.
- Personas LGTBI: riesgo de insultos, burlas, invisibilización o discriminación por motivo de orientación o identidad sexual.
- Personas jóvenes o recién llegadas: pueden tener menos conocimiento de sus derechos y ser más vulnerables al abuso de poder.
- Otros colectivos en situación de desigualdad (por origen, condición social, etc.).

El protocolo establece que es necesario detectar y prevenir específicamente estas situaciones, poniendo herramientas y apoyo adicional para proteger a estos colectivos.

Dirección de la Fundació

- Debe garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso.
- Establecer mecanismos de prevención y actuación.
- Asegurar confidencialidad, imparcialidad y rapidez en los procedimientos.
- Proteger a las víctimas ante represalias.
- Dar ejemplo y fomentar una cultura de igualdad y respeto.

Personas trabajadoras

- Tienen derecho a un entorno sin acoso ni discriminación.
- Deben respetar la dignidad de todas las personas.
- Colaborar en la prevención, manteniendo actitud respetuosa y denunciando conductas inadecuadas.
- Apoyar a las compañeras afectadas y no permanecer en silencio ante el acoso.

Persona de referencia en igualdad

- Figura encargada de recibir denuncias internas, asesorar y acompañar.
- Actúa con confidencialidad e imparcialidad. Informa a la dirección y, si es necesario, activa el procedimiento de investigación.
- Tiene la responsabilidad de velar para que se cumplan las garantías del protocolo.

Persona de referencia en igualdad:
Lidia Hernández
lidiahernandez@nosomosinvisibles.org
Tlf. 617822514

PREVENCIÓN: ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS

Iniciativa y compromiso de la Fundación

- Política de tolerancia cero ante cualquier forma de acoso.
- La dirección asume la responsabilidad de implementar y revisar el protocolo.
- Comunicación clara del compromiso a todas las personas vinculadas.

Políticas de igualdad y organización del trabajo

- Promover la igualdad real y efectiva en todos los procesos (contratación, promoción, formación).
- Velar por una organización del trabajo que evite situaciones de desigualdad o abuso de poder.
- Favorecer un clima laboral respetuoso e inclusivo.

Compromiso de las personas trabajadoras

- Cada persona trabajadora tiene el deber de respetar y velar por la dignidad de las demás.
- Denunciar situaciones de acoso y no ser cómplice por silencio.
- Dar apoyo y acompañar a las personas afectadas.

VÍES DE RESOLUCIÓN

Vía interna: procedimiento dentro de la Fundación

Principios y garantías:

- Confidencialidad.
- Imparcialidad y ausencia de represalias.
- Rapidez y eficacia en la respuesta.

Pautas de actuación:

- Escuchar y dar apoyo a la persona afectada.
- Evitar revictimización.
- Garantizar seguridad y protección.

Medidas cautelares y preventivas:

- Cambio provisional de espacios, horarios o tareas si es necesario.
- Separar a la persona denunciada de la víctima mientras dura la investigación.



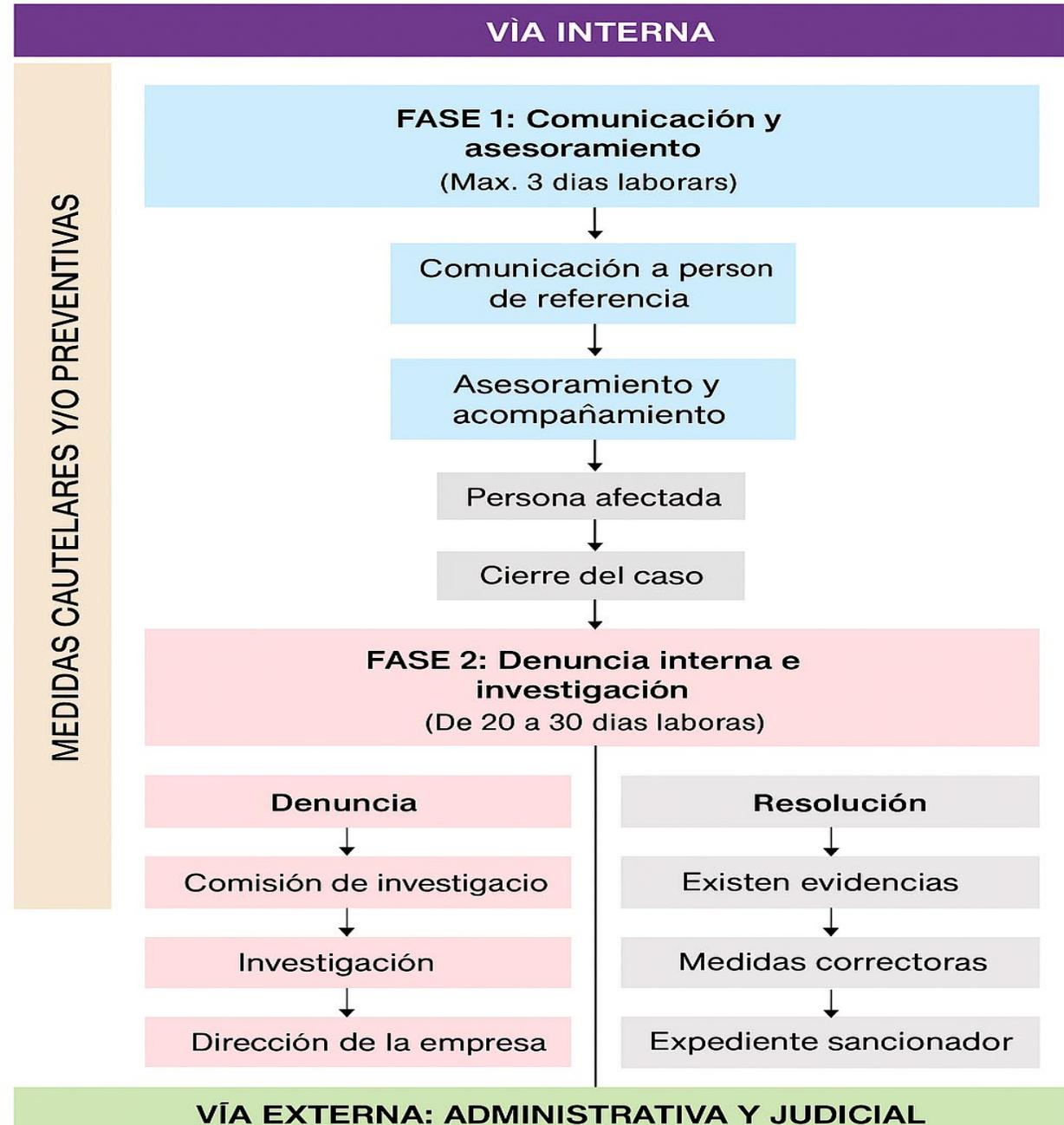
VÍES DE RESOLUCIÓN

Vía interna: procedimiento dentro de la Fundación

Fases del procedimiento interno:

- ➔ **Comunicación y asesoramiento** → la persona afectada contacta con la persona de referencia, que escucha, asesora e informa de las opciones.
- ➔ **Denuncia interna e investigación** → se puede hacer oral o escrita. La Fundación recoge pruebas y escucha a todas las partes.
- ➔ **Resolución** → se deciden medidas correctoras o disciplinarias según la gravedad (desde mediación hasta sanción).

Vía interna:
procedimiento dentro
de la Fundación



VÍAS DE RESOLUCIÓN

Vías externas

Si la persona lo prefiere, puede recurrir a:

- ➔ **Inspección de Trabajo** (puede iniciar investigaciones y sancionar).
- ➔ **Jurisdicción social o penal** (presentar demanda o denuncia).
- ➔ **Organismos de igualdad o sindicatos** para recibir asesoramiento y apoyo.

SENSIBILIZACIÓN

- La Fundación difundirá el protocolo a todas las personas vinculadas (trabajadoras, voluntarias, colaboradoras).
- Se llevarán a cabo **acciones de sensibilización anuales** para fomentar un ambiente respetuoso.
- Se recordarán periódicamente los canales internos y externos de denuncia.
- Se hará **formación específica** para identificar, prevenir y actuar ante el acoso.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

- El protocolo será **revisado al menos una vez al año** o cuando sea necesario.
- La dirección y la persona de referencia evaluarán:
 - ➔ Si el procedimiento ha funcionado correctamente.
 - ➔ Se recogerán **propuestas de mejora** de las trabajadoras.
 - ➔ Si es necesario incorporar nuevas medidas preventivas.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- **Ley orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Ley 17/2015**, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (Cataluña).
- **Ley 11/2014**, de derechos LGTBI y contra la homofobia, la bifobia y la transfobia.
- **Estatuto de los/las Trabajadores/as.**
- Otros documentos y protocolos oficiales de prevención de acoso laboral y sexual.



ENLACES DE INTERÉS

- [Institut Català de les Dones](#)
- [Ministerio de Igualdad](#)
- [Observatorio contra la Homofobia](#)
- [CERMI \(discapacidad\)](#)
- [Inspección de Trabajo](#)
- **Teléfono 016** (Atención a víctimas de violencia de género).



GLOSARIO

- **Acoso laboral:** conductas hostiles y reiteradas que degradan la dignidad en el trabajo.
- **Acoso sexual:** comportamientos de naturaleza sexual no deseados que crean un entorno hostil.
- **Acoso por razón de sexo/género:** conductas ofensivas reiteradas por motivo de sexo, género, embarazo, maternidad.
- **Discriminación:** trato desfavorable por motivos de sexo, género, orientación o discapacidad.
- **Represalia:** consecuencias negativas contra quien denuncia o colabora en un caso.
- **Persona de referencia:** figura encargada de recibir y gestionar denuncias dentro de la Fundación.

MODELO DE DENUNCIA INTERNA



Espacio reservado par al Registro de Entrada

Núm. d'Épedit

Formulario de denuncia interna. Protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos	DNI/NIE
Edad	<input type="radio"/> mujer <input type="radio"/> hombre
Domicilio del centro de trabajo	
Lugar de trabajo	
Teléfono de contacto	
Dirección de correo electrónico	

Datos de la persona denunciante (persona afectad)

Nombre y apellidos	DNI/NIE
Edad	<input type="radio"/> mujer <input type="radio"/> hombre
Domicilio del centro de trabajo	
Lugar de trabajo	
Teléfono de contacto	
Dirección de correo electrónico	

Relato de los hechos

(Concretar el motivo, adjuntando documentación justificativa, si procede)

¹ En cualquier tratamiento de datos que sleeve a cabó durante la tramitación de esta denuncia

FUNDACIÓN **N O S O M O S**
INVISI = LES

"El respeto es la base de
nuestro trabajo."