



DOCUMENTO INTERNO

# PROTOCOLO DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL



**LA COORDINADORA**  
DE ORGANIZACIONES PARA EL DESARROLLO

## **LA COORDINADORA DE ORGANIZACIONES PARA EL DESARROLLO-ESPAÑA**

C/ Reina 17, 3º. 28004 Madrid

Tel: 91 521 09 55

E-mail: [informacion@coordinadoraongd.org](mailto:informacion@coordinadoraongd.org)

[www.coordinadoraongd.org](http://www.coordinadoraongd.org)

Realizado: Comité de Igualdad de La Coordinadora con los aportes del Grupo de Feminismos.

Aprobado: por la Junta de Gobierno: 11 abril 2023 a falta de revisión jurídica.

Revisión jurídica realizada en septiembre 2023, por Andersen Tax and Legal Iberia S.L.P. a través de una colaboración pro bono.

Validación definitiva de la Junta de Gobierno: 14 noviembre 2023.

# Tabla de contenido

<b>1. ANTECEDENTES</b>	<b>4</b>
<b>2. DEFINICIONES</b>	<b>5</b>
<b>3. PRINCIPIOS</b>	<b>11</b>
<b>4. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>12</b>
<b>5. PUNTO FOCAL U ORGANISMO ENCARGADO. ROLES Y RESPONSABILIDADES. DERECHOS Y OBLIGACIONES</b>	<b>12</b>
<b>6. PROCEDIMIENTO</b>	<b>15</b>
<b>7. DIFUSIÓN</b>	<b>24</b>
<b>8. MEDIDAS PREVENTIVAS</b>	<b>24</b>
<b>9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>27</b>
<b>10. ENTRADA EN VIGOR</b>	<b>28</b>
<b>Anexos</b>	<b>29</b>

# 1. ANTECEDENTES

Fundada en 1986, La Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo (en adelante, La Coordinadora) es la red estatal de organizaciones sociales que trabajan en el ámbito del desarrollo, la solidaridad internacional, la acción humanitaria, la educación para la ciudadanía global y la defensa de los derechos humanos en cualquier lugar del mundo.

Formada por 75 organizaciones socias, seis asociadas y 17 coordinadoras autonómicas, en total más de 600 organizaciones que trabajan en más de 100 países en la defensa de derechos humanos, la igualdad de género y la protección del planeta. Quienes conforman La Coordinadora comparten una percepción común y unos principios básicos sobre el modelo de desarrollo que se quiere promover, y sobre las causas de la pobreza y las desigualdades contra las que se lucha.

Parte de estas propuestas se sustentan en la necesidad de promover un modelo de desarrollo alternativo basado en los feminismos, la coherencia de políticas, los derechos humanos, la igualdad entre las personas y la protección del medio ambiente.

Este protocolo nace como parte de ese compromiso para promover prácticas coherentes dentro y fuera de La Coordinadora y que contribuyan a la prevención y erradicación de cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo, género u orientación sexual y/o contra las personas LGTBIQA+<sup>1</sup> promoviendo entornos seguros y saludables.

---

<sup>1</sup> La 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, incluye referencia a los colectivos LGTBI, pero en este documento incorporamos la referencia completa.

## 2. DEFINICIONES

A los efectos de este protocolo, La Coordinadora utilizará como referencia las definiciones marco del acoso sexual y el acoso por razón de sexo recogidas la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (Art. 7.1):

### 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”.*

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

Asimismo, tomará como referencia la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual que establece que, más allá de 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 con 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.

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

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, 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 de la persona trabajadora.
- 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, mensajes de texto, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- 7.** Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- 8.** Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales. Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- 9.** Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya 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.** Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- 5.** Actos de violencia cometidos, asistidos 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.). Puede incluir: ciberacoso (consiste en el envío de mensajes intimidatorios o amenazantes), sexteo o 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).

## **CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO:**

- 1.** Contacto físico deliberado y no solicitado o consentido (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- 2.** Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- 3.** Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

## ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL:

*“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 u orientación sexual, 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 limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo y/o género, entre otros:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales o intersexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo, género u orientación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por razón de su sexo, género, u orientación sexual.



## **Acoso ambiental**

*Comportamiento de naturaleza sexual o sexista que, como consecuencia, produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para 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 en el puesto de trabajo; es muy común que se produzca entre personas del mismo nivel laboral o personas relacionadas con la organización que no forman parte de la misma.

Los efectos en la persona que sufre el acoso son muy difíciles de medir en términos laborales –pérdida de empleo, dificultades de promoción– sin embargo, sí se traducen en disminución de rendimiento, absentismo, presión psicológica, etc.

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

- **Acoso horizontal: entre compañeros/as**
- **Acoso vertical descendente: mando – persona subordinada**
- **Acoso vertical ascendente: persona subordinada – mando**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso ambiental, entre otros: Comentarios homófobos o sexistas.

## **Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.**

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Aunque la discriminación de una mujer a consecuencia de su embarazo o maternidad goza de un tratamiento normativo específico (la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su art. 8: *“Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo”*), a menudo se perciben cambios laborales hacia la trabajadora que surgen tras una situación de embarazo y/o maternidad, que constituyen discriminación directa y que pueden, en algunos casos, ser señalados como causa última del acoso por razón de sexo:

- 1.** Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- 2.** Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- 3.** Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- 4.** Negar arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

## **Personas en una situación de mayor vulnerabilidad**

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son un fenómeno que sobrepasa las categorías profesionales, los niveles de formación o los niveles de renta, los grupos más vulnerables son:

- 1.** Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- 2.** Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas (en las cuales las mujeres tienen poca presencia) o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- 3.** Mujeres jóvenes que se encuentren en un contexto laboral temporal o de precariedad.
- 4.** Mujeres con discapacidades.
- 5.** Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.
- 6.** Personas de diversidad sexual o personas LGTBIQA+ acosadas por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

## **3. PRINCIPIOS**

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

Este documento recoge el compromiso de La Coordinadora 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. La Coordinadora 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 el presente protocolo es una profundización de esta apuesta política en clave feminista por la que La Coordinadora 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 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, género u orientación sexual.
- 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 u orientación sexual. Entre esas medidas, estaría incluido el posible despido y la finalización de cualquier tipo de relación con La Coordinadora.

## **4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente protocolo es de aplicación para todas las personas empleadas o voluntarias de La Coordinadora, así como para quienes tengan alguna vinculación contractual con ella.

Entre estas personas están incluidos tanto el personal técnico como la Junta de Gobierno de La Coordinadora. 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 al acoso sexual y por razón de sexo, género u orientación sexual.

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

### **PUNTO FOCAL U ORGANISMO ENCARGADO**

El presente protocolo tiene como punto focal u organismo encargado de velar por su aplicación al Comité de Igualdad de La Coordinadora. 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 La Coordinadora, donde la persona informante deberá seleccionar

la tipología “acoso sexual / acoso por razón de sexo”. Estas denuncias serán atendidas siguiendo el “Manual de gestión del canal de denuncias de La Coordinadora”. El punto focal u organismo encargado de velar por la aplicación del presente protocolo estará asimismo 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 acoso sexual y acoso por razón de sexo, género u orientación sexual; 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 necesaria. Todo ello, de acuerdo al procedimiento establecido en este protocolo.

En el caso de considerarlo necesario, también se podrá contar con el apoyo y/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 las participantes en el grupo de trabajo de feminismos de La Coordinadora o provenir de un entorno profesional externo a ésta.

## **5.2. ROLES Y RESPONSABILIDADES**

### **Personas empleadas, voluntarias o con alguna vinculación contractual con La Coordinadora:**

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 acoso sexual o acoso por razón de sexo, se pone a su disposición el Comité de Igualdad para 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 del acoso sexual o por razón de sexo, género u orientación sexual.

## **Junta de Gobierno / Dirección del equipo técnico de La Coordinadora**

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

La Junta de Gobierno es el órgano encargado de emitir la decisión sobre las medidas propuestas por el punto focal-organismo encargado.

### **Gestión de personal contratado y personas voluntarias:**

Las personas que realicen estas tareas dentro de La Coordinadora, se asegurarán de que los procesos de selección incluyan: referencias a los compromisos recogidos en el presente protocolo en los anuncios de trabajo/voluntariado y preguntas relacionadas con su contenido durante la entrevista, La Coordinadora puede solicitar referencias de anteriores puestos y consultar sobre la conducta y el comportamiento previo de la persona candidata en esos puestos, se pedirán referencias de anteriores puestos, incluyendo preguntas sobre la conducta y el comportamiento previo. Se comprobarán los antecedentes penales, de acuerdo con lo que permita la legislación. El personal contratado o voluntario o personas vinculadas con La Coordinadora serán informados sobre este protocolo durante el proceso de acogida/bienvenida a la organización.

## **5.3. Derechos y obligaciones**

La Coordinadora tiene la obligación de:

- Garantizar el derecho de las personas:
  - ✓ a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo, género u orientación sexual,
  - ✓ a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad en el entorno laboral, y
  - ✓ al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

- Promover un contexto y entorno que evite el el acoso sexual y por razón de sexo, género u orientación sexual.
- Arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

Las personas vinculadas:

- Tienen derecho a un entorno saludable y a no sufrir acoso sexual ni por razón de sexo, género u orientación sexual.
- Todo el personal relacionado con La Coordinadora tiene la obligación de tratar con respeto a las personas involucradas cuando se active una denuncia de estas características, y de cooperar en su investigación.

## 6. PROCEDIMIENTO

Los mecanismos de presentación de denuncias/quejas deben cumplir con los 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 (por ejemplo, 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 (por ejemplo, fecha de nacimiento, dirección, número de teléfono, descripción de 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 su uso (por ejemplo, por el idioma o tiempo requerido para su cumplimentación).

Cualquier persona puede presentar una sospecha de irregularidad/denuncia a La Coordinadora sobre un caso que haya vivido, presenciado o escuchado sin temor a represalias. El personal contratado o voluntario o con alguna vinculación contractual con La Coordinadora, tienen la responsabilidad y el derecho de informar de cualquier sospecha o duda sobre acoso sexual o por razón de sexo, género u orientación sexual. El personal contratado o voluntario o con alguna vinculación contractual con La Coordinadora 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.

La Coordinadora establece el siguiente **procedimiento interno a seguir**:

En La Coordinadora existe un canal de denuncias que es público y abierto. En ese sentido, cualquier persona, víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, género u orientación sexual, o una tercera persona que esté en conocimiento de la situación, puede realizar una denuncia ante La Coordinadora en caso de detectar un incumplimiento del presente protocolo. Está denuncia será siempre valorada y respondida por el Comité de Igualdad.

Este comité 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 Comité 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:



- Las personas integrantes del Comité de Igualdad de La Coordinadora.
- Si fuera necesario en el proceso de investigación, una persona experta del grupo de feminismos o una persona experta en gestión de casos de abuso y acoso sexual o por razón de sexo, género u orientación sexual, externa a La Coordinadora.

En el momento en que se produce la primera reunión del Comité 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 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 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 un escrito/formulario, correo electrónico o conversación dirigida al punto focal u organismo encargado del presente protocolo. Este organismo:

- 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:

- 1.** Que la persona afectada decida presentar denuncia.
- 2.** 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 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.
- 3.** Que la persona afectada decida no presentar denuncia y el punto focal u organismo encargado, 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 Comité 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 asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en este 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**

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, género u orientación sexual, 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 la situación de 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 llegaran a haber siquiera indicios de lo denunciado.

Según lo que se establece en el principio de confidencialidad, el Comité de Igualdad 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 del comité 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 la 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, el comité deberá entrevistarse con la persona denunciada y con los y las posibles testigos.**

Cualquier persona involucrada en un 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 externas e internas, etc.) debe ser totalmente confidencial y quedar registrada 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.

Todo el proceso de investigación no llevará más de 20 días naturales.

Al finalizar la investigación, el Comité de Igualdad 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 valora deberían acometerse.

## **Fase 3: Resolución**

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

**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 y adopción de medidas correctoras.**

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

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

**En relación con las sanciones a la persona acosadora:**

Una vez finalizado el proceso, si se ha dictaminado la existencia de acoso sexual, 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 en el convenio colectivo de aplicación y en el Estatuto de los Trabajadores que pueden ir desde una suspensión de empleo y sueldo por un breve periodo de tiempo hasta el despido disciplinario.

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

Concretando lo recogido en este artículo, a efectos de valorar la gravedad de los hechos, y determinar 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, etc.).**
- **Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.**

- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas médicamente acreditadas.
- Que la víctima sea una persona migrante, racializada o de diferente origen étnico.
- 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 y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer la investigación.

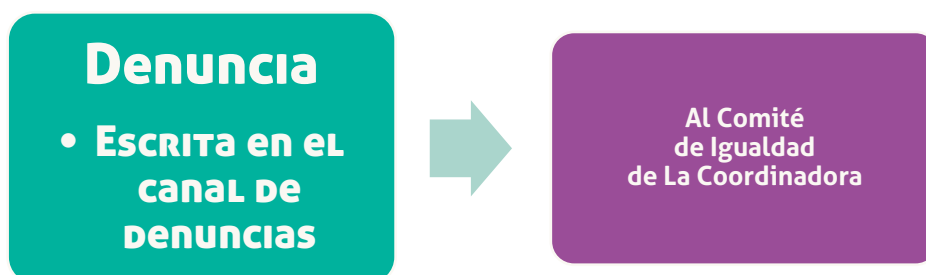
**La Coordinadora se opone a las represalias contra la persona denunciante.**

Cualquier persona contratada o voluntaria o con alguna vinculación contractual con La Coordinadora que presente una denuncia de buena fe sobre un posible caso de acoso sexual, asista, testifique o participe en cualquier investigación o procedimiento, o quien razonablemente se oponga a tal conducta en el lugar de trabajo, no será afectada negativamente en los términos y condiciones de su empleo, ni será discriminada ni despedida por este motivo. Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si no fuera así, se hará una revisión de la situación laboral en 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 víctimas de casos de acoso sexual o por razón de sexo, género u orientación sexual, presuntamente perpetrados por alguna persona vinculada a La Coordinadora, reciban asistencia profesional inmediata, ya sea brindándoles atención directa o derivándoles a otros servicios especializados, siempre que así lo quieran.

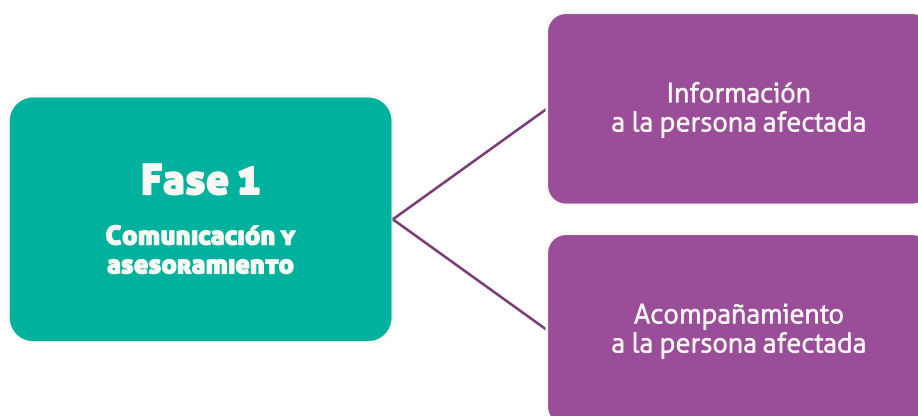
## Diagrama de actuación

### VÍA INTERNA



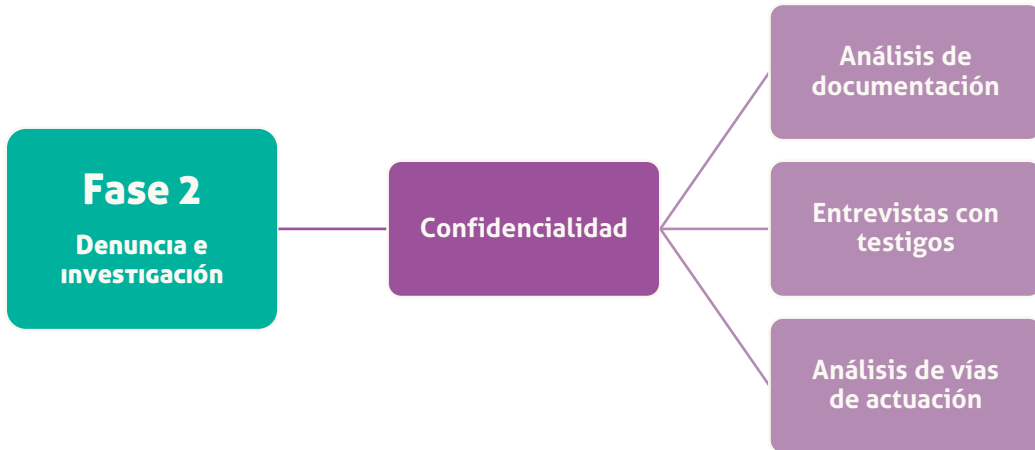
### Cinco días LABORABLES

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



### Tres días LABORABLES

Se propondrá la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.



**Veinte días LABORABLES**

Resultado: informe vinculante.



**Quince-veinte días NATURALES**

Resultado: informe vinculante.

**VÍA EXTERNA: ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL**

## 7. DIFUSIÓN

Es responsabilidad de La Coordinadora garantizar que todo el personal contratado, voluntario o con alguna vinculación contractual con la organización conozca y cumpla plenamente con este protocolo.

Los esfuerzos de sensibilización de La Coordinadora incluirán las siguientes acciones:

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

Tanto la Junta de Gobierno, como la Dirección y las personas integrantes del Comité de Igualdad, recibirán formaciones especializadas, puesto que van a estar implicadas en alguno de los procesos de investigación y toma de decisiones en el momento en 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

La Coordinadora entiende que la forma más efectiva de evitar el abuso y el acoso sexual o por razón de sexo, género u orientación sexual, 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 que 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 caso 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 DE 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 profesionales.

**Crear métodos de gestión y contexto que dificulten el acoso sexual o por razón de sexo, género u orientación sexual.** Diferentes estudios coinciden en destacar que, más allá de las actitudes personales, la incidencia de situaciones de acoso de esta tipología 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 entre mujeres y hombres).
- 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 acoso sexual o por razón de sexo, género u orientación sexual, o falta de recursos y mecanismos de apoyo).

**Aprender a identificar las señales indirectas que pueden actuar como indicios.** Aunque, la incidencia de este tipo de acoso está muy relacionada 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, La Coordinadora prestará atención a aquellos aspectos que pueden actuar como indicios de que se está produciendo una situación de 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**

En virtud con el compromiso reflejado en este protocolo, La Coordinadora 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 La Coordinadora, 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 La Coordinadora. Se hará constar el canal para la recepción de posibles denuncias y las personas de referencia del Comité de Igualdad que estarán encargadas de revisarlas.

Este documento para su conocimiento será entregado a:

- La Junta de Gobierno de La Coordinadora
- Todo el personal laboral de La Coordinadora
- 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 acoso sexual y por razón de sexo, género u orientación sexual.
- 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 evaluación**

La Coordinadora, a través de su Comité de Igualdad, velará por la evaluación y el seguimiento de este procedimiento.

Los indicadores desagregados por sexo que se utilizarán son:

- 1.** Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en La Coordinadora (horas de sensibilización/formación y listado de medidas).
- 2.** Número de personas trabajadoras, voluntarias y/o con relación contractual con La Coordinadora que han hecho una comunicación por acoso sexual y por razón de sexo, género u orientación sexual en el

puesto de trabajo, como porcentaje del total de cada uno de esos tres colectivos.

- 3.** Número de personas trabajadoras, voluntarias y/o con relación contractual con La Coordinadora que han hecho una denuncia por acoso sexual y por razón de sexo, género u orientación sexual en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de cada uno de esos tres colectivos.
- 4.** Número de expedientes resueltos por parte de La Coordinadora tras dichas denuncias durante el año en el marco de lo establecido en este protocolo.
- 5.** Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en La Coordinadora durante el año en el marco de lo establecido en este protocolo.

## **10. ENTRADA EN VIGOR**

Este protocolo ha sido aprobado por la Junta de Gobierno de La Coordinadora, a propuesta del Comité de Igualdad en Madrid, a 14 de noviembre de 2023. Por tanto, desde la citada fecha entra en vigor y se divulgará para el conocimiento del personal laboral, personas voluntarias y/o con relación contractual con La Coordinadora.

Este protocolo puede ser modificado por acuerdo de la Junta de Gobierno a propuesta del Comité de Igualdad, quien velará por su revisión periódica y planteará su actualización cuando se vea necesario.

The page features two decorative dashed teal lines. One line starts at the top left and extends diagonally towards the right. The other line starts at the bottom left and extends diagonally towards the right, mirroring the first line's slope.

# Anexos

## Anexo I. MODELO DE DENUNCIA INTERNA

(Documento interno. No lo publiquéis ni hagáis difusión)

Espacio reservado para el registro de entrada  
Nº de expediente:

Formulario de denuncia interna. Protocolo de protección contra el acoso sexual y por razón de sexo, género u orientación sexual (*)	
<b>Datos de la persona denunciada</b>	
Nombre y apellidos	DNI/NIE
Edad	Sexo Mujer /Hombre/ No binario
Domicilio del centro de trabajo	Puesto de trabajo
Teléfono de contacto	Correo electrónico
<b>Datos de la persona que denuncia (persona afectada o testigo de los hechos)</b>	
Nombre y apellidos	DNI/NIE
Edad	Sexo Mujer /Hombre/ No binario
Domicilio del centro de trabajo	Puesto de trabajo
Teléfono de contacto	Correo electrónico
<b>Relato de los hechos (**)</b> 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. Claves, experiencias y buenas prácticas.

Este documento se elaboró a partir de la sesión sobre protocolos contra el acoso y el abuso, realizada con socias<sup>2</sup> de La Coordinadora en marzo de 2021.

### PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO Y ABUSO en las ONGD

Recto, pedregoso y con curvas. Así es el camino para elaborar un protocolo contra el acoso y abuso en las ONGD. Organizaciones socias explican los retos para poner en marcha este mecanismo.

#### ¿COMO ORGANIZAR EL VIAJE?

---

1. Arranca la ruta con la apuesta política de transformar el funcionamiento interno de las ONGD. Meta: conseguir la seguridad de todas las personas.

#### PASOS PREVIOS

---

- Creación de un grupo experto y puntos focales en los países en los que trabaja la ONGD
- Enfoque feminista y centrado en la superviviente.
- Garantía de confidencialidad y derecho a tomar decisiones en primera persona.

---

<sup>2</sup> Alianza por la Solidaridad, Lafede.cat, Médicos del Mundo, Oxfam Intermón, Coordinadora de Euskadi y ONGAWA compartieron sus experiencias en la puesta en marcha de protocolos contra el acoso y el abuso.

## **NO OLVIDAR PARA EL CAMINO**

---

- Sensibilización
- Perspectiva de género.
- Creación de mecanismos de denuncia efectivos, apoyo para su correcta aplicación, elaboración de materiales para difusión de protocolos y políticas y espacios formativos para todos los equipos.

## **RECONOCER CIERTOS BACHES**

---

- Las violencias machistas son estructurales y se dan en todos los sectores.
- Las organizaciones de cooperación para el desarrollo no estamos exentas de dinámicas opresoras, machistas, violentas. Si no cambiamos como organizaciones, reproducimos esas lógicas del sistema.

## **SE HACE CAMINO AL ANDAR**

---

- Es una herramienta en proceso de transformación y requiere tiempo.

**2.** Y comienzan las curvas y los cruces de caminos.

## **OBSTÁCULOS**

---

- Falta de adaptación cultural. Dificultad para apoyar a los equipos desde la sede central de las organizaciones.
- Respuestas de los equipos reactivas, en vez de proactivas.
- Escasez de recursos económicos y falta de tiempo
- Resistencia dentro de las organizaciones que ya tienen un protocolo, para adaptarse a un protocolo general que sea común a todas.



## DESAFÍOS

---

- Pasar de la teoría a la acción. Apropiación del protocolo y puesta en marcha en cada país de actuación.
- Hacer protocolos que contemplen casos fuera del entorno laboral (por ejemplo, acudir a prostitución, agredir a alguien...)
- Adaptar los medios de denuncia a cada contexto: contar con la opinión de las personas titulares de derechos para definir el mejor sistema de actuación, con organizaciones socias del país para apoyar en la investigación y la asignación de una persona específica para los casos.
- Fortalecer la sensibilización y formación en todos los niveles dentro de la organización, incluyendo contrapartes.
- Garantizar más prevención para evitar al máximo que se produzcan casos de acoso y abuso.
- Hacer un protocolo que unifique procesos, que contemple no sólo los casos de acoso sexual o por motivos de género (LGTBQ+fobia), sino también el abuso de poder.
- Contar con un protocolo específico para la protección de niños y niñas.
- Activar un protocolo común que sea para todas las organizaciones que pertenecen a una red.
- Garantizar apoyo psicosocial a las víctimas.

**3.** Y cuando llegamos, podemos mirar atrás y ver los logros conseguidos.

## BUENAS PRÁCTICAS

---

- Permite generar sensibilización e identificar situaciones de acoso y abuso.
- Apropiación de enfoque y transformación feminista, de responsabilidad compartida, cultura segura y espacios de cuidado.
- Poner a la víctima en el centro. La hoja de ruta ha de elaborarse conjuntamente con ella.
- Detectar riesgos específicos en las poblaciones con las que se trabajan.

- Diseñar canales seguros, confidenciales y diversos para comunicar las denuncias en función de cada contexto.
- Contemplar al personal contratado, voluntariado, incluso proveedores de servicios y productos.
- Establecer puntos focales bien identificados.
- Garantizar un proceso de cocreación con las propias entidades, que parta de diagnósticos participativos.
- Crear un equipo multidisciplinar que garantice la investigación; búsqueda de acompañamiento de organizaciones expertas y que están en procesos similares.
- Mejorar los procesos de selección. Formación del personal para aplicación del protocolo.

#### **4.** Claves para continuar el camino.

### **MEJORA CONSTANTE**

---

- La aplicación de un protocolo significa llevar a cabo un proceso de transformación feminista en la organización.
- Las dinámicas internas deben reflejar los cambios que queremos que se produzcan.
- Las prácticas de cuidado deben incorporarse en todos los niveles de la organización.
- El protocolo debe estar incorporado en todas las actuaciones de la organización desde el plan estratégico, hasta en las políticas de redes sociales.
- Las resistencias deben ser identificadas para trabajarlas.
- La preparación y aplicación de los protocolos debe contar con apoyo.

## **IR MÁS ALLÁ**

---

- Plantear propuestas constantes para proteger a las víctimas, para retar y cambiar el sistema.
- Ser transparentes, revisar y comunicar los avances y fracasos a lo interno y externo.
- Crear alianzas con recursos externos especializados.
- Asegurar que hay una partida fija para la mejora y mantenimiento de estos protocolos.
- Trabajar con un modelo de liderazgo que transforme y sea inclusivo.
- Garantizar la ética de cuidados en los equipos.
- Comprender que las formas de violencia se estructuran sobre un abuso de poder.

## **5. Recomendaciones para seguir el viaje y reflexionar**

### **Canales de denuncia.**

Dilema sobre el anonimato o dar a conocer las denuncias. Es importante escuchar, aunque sean testimonios anónimos para que genere un espacio de confianza.

### **Comunicación de los protocolos.**

Rendir cuentas de su existencia y de los casos gestionados.

### **Importancia de incluir visiones antirracistas en los protocolos.**

Cualquier tipo de racismo es discriminación y toda discriminación es un tipo de violencia. Los protocolos han de ser una declaración de intenciones.

Otras recomendaciones para trabajar este tipo de protocolo con las organizaciones en otros países:

- Ante la recepción de una denuncia, responder con la máxima celeridad. De igual forma, poner en práctica el proceso de revisión para ofrecer garantías de seguridad a la persona que denuncia.

- Ampliar casuísticas: explotación sexual, abuso infantil, etc. Estas casuísticas pueden contar con un documento propio o estar contempladas en cláusulas anexas al protocolo general.
- Considerar modelos específicos en función de cada país. Tener en cuenta la legislación específica. Hacer referencia a organismos nacionales correspondientes e internacionales referentes en la materia.
- Mensajes claros, distinguir entre titulares de derechos y titulares de responsabilidades. Trabajar de manera accesible.
- Importancia de los puntos focales u organismos responsables. Saber a quién dirigirte si pasa algo, quién va a acompañar a la persona a la que le pasa algo. Si esas personas cambian, saber quién se ocupa en sustitución, etc.

Aquí es recomendable indicar a quién compete la responsabilidad de:

- 1) Identificar los puntos focales u organismos responsables, con un compromiso de actualización de la información en caso de cambios,
- 2) Comunicar a todo su personal contratado, voluntario y con relación contractual los datos de contacto a los que dirigirse.

## **Anexo III. ESTRUCTURA MODELO PARA PROTOCOLO ONGD**

En este anexo se reproduce la estructura del protocolo de La Coordinadora para que las socias puedan utilizarlo, si lo desean, para construir el suyo y completarlo con su propio contenido.

- Antecedentes. Descripción breve
- Definiciones. Ídem...
- Ámbito de aplicación. Ídem...
- Principios
- Punto focal u organismo responsable. Roles y responsabilidades. Derechos y obligaciones
- Procedimiento
- Difusión
- Medidas preventivas
- Seguimiento y evaluación
- Entrada en vigor
- Anexos.
  - Modelo de denuncia.
  - Marco normativo
  - Otros documentos de interés (buenas prácticas, etc.)

## **Anexo IV. Marco normativo detallado**

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

### **Normativa internacional**

A partir del referente norteamericano, la Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 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 y el acoso 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 (núm. 206). Es la primera norma internacional que tiene por objetivo 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 urbanas o rurales. 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 entrará 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. En ella 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 a 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 1bis, 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 fundamento del orden político y de la paz social”.
  - Art. 14. Igualdad. “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento,



- raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o 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 una 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.**
    - Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.
    - 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. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
    - La misma ley proporciona algunas medidas a llevar a cabo en las empresas con el objetivo de prevenir este tipo de acciones.
    - Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
    - Las empresas deberán 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.
    - Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la

elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

- Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
- **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 Estatuto 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 Básico del Empleado Público.**
- **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**

A los efectos de esta ley, se entiende por:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por

ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser

razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

ñ) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- o) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
  - p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El acoso sexual es tratado en varios artículos:**
    - El artículo 4.2 regula los derechos de los trabajadores y señala que estos tienen derecho a:
      - no ser discriminados laboralmente por razón de sexo;
      - su integridad física y adecuada política de seguridad e higiene;
      - el respeto a su intimidad y dignidad;
      - El artículo 17 hace referencia a la "no discriminación en las relaciones laborales". Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.
      - El artículo 54 recoge como causa de despido disciplinario el acoso por razón de (...) orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
  - **Artículo 8 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS), señala como infracciones muy graves:**

- actos de los 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 adoptar, 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 el presente 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 señala: en estos planes se incluirá, como estrategia preventiva, la realización de acciones formativas periódicas, sobre los riesgos derivados del tratamiento de imágenes y vídeos 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 para casos de esta naturaleza, y se informará acerca de la responsabilidad que las leyes atribuyen a los órganos de dirección de la empresa y a los órganos de representación de los trabajadores 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 artículo 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 las trabajadoras 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 artículo 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, vídeos, 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.



La Coordinadora es la red estatal de organizaciones sociales que trabajan en el ámbito del desarrollo, la solidaridad internacional, la acción humanitaria, la educación para la ciudadanía global y la defensa de los derechos humanos.

**Por un mundo justo, feminista y sostenible.**



**PARTICIPAMOS EN:**



**Contacto**

Calle de la Reina, 17,3. 28004 Madrid  
915 210 955  
informacion@coordinadoraongd.org

[www.coordinadoraongd.org](http://www.coordinadoraongd.org)