Fundación Dialnet
UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral

VERSIÓN	FECHA	CLASIFICACIÓN
1.0	**Enero de 2025**	**Público**

INDICE

1. INTRODUCCIÓN. VALORES Y PRINCIPIOS.
2. MARCO NORMATIVO
3. AMBITO DE APLICACIÓN
4. OBJETO
5. DEFINICIONES E IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS.
6. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
8. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DEL PROTOCOLO
9. DURACIÓN, CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

ANEXO I: DIARIO DE INCIDENTES
ANEXO II: DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL
ANEXO III: MODELO DE DENUNCIA
ANEXO IV: CONSENTIMIENTO DE LA VÍCTIMA
ANEXO V: FOLLETO INFORMATIVO
ANEXO VI: DECLARACIÓN DEL TRABAJADOR
ANEXO VII: CONTROL DE ACTUALIZACIONES DEL PROTOCOLO

1 INTRODUCCIÓN. VALORES Y PRINCIPIOS.

En esta organización creemos esencial para garantizar la dignidad, integridad y bienestar de todas las personas que forman parte de la misma, la creación de un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso. Por ello, este protocolo representa un pilar fundamental en nuestras políticas internas, cuyo objetivo es prevenir, detectar y erradicar cualquier conducta de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, así como cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual e integridad moral en el ámbito laboral.

Entendemos que el acoso no sólo afecta de manera negativa a quienes lo padecen directamente, sino que también deteriora la calidad del ambiente laboral, las relaciones interpersonales, y el clima de confianza que queremos en nuestro entorno. Por todo ello, este protocolo ha sido diseñado con un enfoque integral y proactivo, abarcando medidas preventivas, mecanismos de actuación y sanciones para garantizar que, en caso de detectarse una situación de acoso, se adopten las medidas adecuadas de manera eficaz y eficiente.

Desde la Fundación Dialnet, no limitamos nuestra actuación a la corrección de las conductas cuando ya han ocurrido, sino que apostamos por la prevención, implantando medidas que minimicen las condiciones que pudieran propiciar cualquier tipo de acoso. Para esta organización es esencial que cada persona que trabaja con nosotros conozca cuáles son los comportamientos no tolerables, cómo pueden reconocer situaciones de acoso y qué herramientas tienen a su disposición para denunciarlas, con la seguridad de que recibirán el apoyo necesario.

Este protocolo no se limita a actuar frente a conductas de acoso en el lugar de trabajo físico. En un contexto donde las tecnologías están más presentes que nunca en la vida profesional, reconocemos la existencia de nuevas formas de acoso, facilitadas por el uso indebido de dispositivos móviles y redes sociales. Por lo tanto, el protocolo aborda también el acoso en el ámbito digital, asegurando que cualquier conducta de acoso sexual, por razón de sexo o contraria a la libertad sexual e integridad moral que ocurra a través de medios tecnológicos sea tratada con el mismo rigor que el acoso presencial.

La implementación de este protocolo refleja nuestra voluntad de asumir una responsabilidad en la creación de un entorno laboral donde cada persona pueda desarrollar su actividad profesional en condiciones de respeto, igualdad y seguridad. Este documento establece un marco de actuación claro que incluye las siguientes actuaciones:

- Prevención: Fomentamos una cultura de respeto mutuo, igualdad de trato y tolerancia cero hacia el acoso. Difusión del protocolo de prevención y actuación dirigido a todo el personal, para que conozcan qué conductas constituyen acoso y cómo pueden evitarse.
- Detección temprana: Se promueve la identificación y comunicación de situaciones de acoso en sus primeras etapas, mediante la denuncia confidencial que asegura la protección de las víctimas o, en su caso, denunciantes, así como la intervención rápida y adecuada.
- Investigación rigurosa: A la recepción de la denuncia, se pone en marcha un procedimiento de investigación exhaustivo y confidencial que asegure un análisis imparcial y detallado de los hechos.
- Protección a las víctimas: Durante el procedimiento, se podrán adoptar medidas cautelares que garanticen la integridad física y psicológica de la víctima. Estas pueden incluir reubicación de la persona, según sea necesario, hasta que la situación se resuelva definitivamente.
- Sanciones: En aquellos casos en los que se confirme la existencia de acoso, se aplicarán las sanciones correspondientes de acuerdo con la gravedad de los hechos, las cuales pueden abarcar desde advertencias formales hasta el despido disciplinario, según corresponda y sin perjuicio de las consecuencias penales que dicho acoso pudiera conllevar.

- Mejora continua: El protocolo debe entenderse como un documento que está en constante revisión para adaptarse a las necesidades de la organización, su entorno social y tecnológico. A través de su aplicación, se evalúan continuamente nuestras políticas y prácticas para identificar áreas de mejora y garantizar su efectividad.

Todo lo anterior refleja el firme propósito de la Fundación Dialnet para la erradicación de cualquier comportamiento que menoscabe la dignidad de las personas y de promover una cultura empresarial basada en el respeto, la igualdad y la integridad física y moral, sancionando tanto a quienes participen en actos ofensivos como a quienes los promuevan, fomenten o permitan.

Todo el personal de la Fundación Dialnet tiene la responsabilidad de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización, así como de aquellas que prestan servicios en ella, absteniéndose de comportamientos que atenten contra la dignidad, integridad, intimidad e igualdad, y promoviendo siempre conductas respetuosas.

2 MARCO NORMATIVO

Este protocolo se implanta con el propósito de garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso, alineándose con las normativas nacionales e internacionales vigentes. En particular, en cumplimiento de las siguientes:

- Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, dando cumplimiento al Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- El Parlamento Europeo mediante Resolución 2001/2339 recomienda a los poderes públicos de cada país "*la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona*".
- La Constitución Española reconoce una serie de derechos fundamentales:
  - Artículo 10: "*La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad.*"
  - Artículo 14: "*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*"
  - Artículo 15: "*Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempo de guerra.*"
  - Artículo 18.1: "*se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*"
  - Artículo 18.4: "*La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.*"
  - Artículo 24.1: "*Todas la personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueves y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.*
  - Artículo 35: "*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 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  - En su artículo 3 reconoce "*El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.*"

- El artículo 7 establece la diferencia entre el acoso sexual y por razón de sexo: "*1. 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. 2. 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 y ofensivo.*"
- El artículo 48 establece la obligación de establecer medidas que eviten la comisión de delitos: "*1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras*

  conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

  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.

- La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por el que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal que señala en su preámbulo XI, que "*dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad".*
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)
- 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 (ET)
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género

3 AMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y otras conductas que vulneren la libertad sexual y la integridad moral en el contexto laboral, ya sea en el lugar de trabajo, en espacios públicos o privados utilizados con fines laborales, así como en áreas donde el personal descansa, se alimenta, o en las que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

También se extiende la aplicación de este protocolo a desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o formativas vinculadas al trabajo, en comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las tecnologías de información (ciberacoso), y en trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

4 OBJETO

El objeto de este protocolo es establecer las directrices y principios que deben regir las relaciones entre el personal de la Fundación Dialnet, implantando las medidas necesarias para prevenir comportamientos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual, identidad de género y la integridad moral, asegurando en todo momento el respecto a los derechos de todas las personas involucradas.

El presente protocolo se basa en tres principios básicos para todas las personas trabajadoras:

- Derecho a ser tratado con respeto, cortesía y dignidad.

- Derecho a la igualdad y a la no discriminación en el entorno laboral.
- Derecho a la salud en el trabajo, abarcando la prevención de riesgos físicos como aquellos que puedan afectar a la salud mental.

No obstante, el protocolo también implementa las acciones necesarias para gestionar, investigar y analizar las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran producirse y aplicar las medidas cautelares y/o correctivas oportunas.

En caso de sufrir o tener conocimiento de que se esté produciendo alguna de estas conductas no toleradas, cualquier persona podrá activar este protocolo mediante una denuncia o reclamación, utilizando este procedimiento interno, confidencial y rápido, para erradicar la conducta y reparar sus efectos.

Una vez iniciado el expediente correspondiente y confirmada la existencia de dichas conductas, la Fundación Dialnet tomará las medidas disciplinarias necesarias, usando todo su poder de dirección y sanción, con el fin de garantizar un entorno laboral seguro, libre de violencia sexual y conductas discriminatorias.

5 DEFINICIONES E IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS.

ACOSO SEXUAL

Constituye acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una entidad empleadora, o en relación, o como consecuencia de una relación laboral, en la que se plantea una amenaza que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima, a fin de obtener provecho sexual, o en todo caso, que tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual contempla dos tipos diferenciados: el acoso de intercambio o chantaje sexual, y el acoso ambiental.

Como elementos esenciales de este concepto se establecen los siguientes:

- Comportamiento no deseado: son acciones no solicitadas ni iniciadas por la persona que las recibe, y que ésta percibe como indeseables y ofensivas.
- Conductas clave:
  - Debe concurrir necesariamente la solicitud o requerimiento de un comportamiento de índole sexual.
  - Debe existir persistencia en dicha solicitud o requerimiento.
  - Debe existir rechazo por parte de la persona afectada.
- Naturaleza sexual: Estas conductas, ya sean verbales, no verbales o físicas, pueden ir desde acciones menores como bromas ofensivas o comentarios denigrantes sobre la apariencia física, hasta hechos más graves que constituyen delitos penales.
- Impacto en la dignidad: Estas acciones buscan o generan un efecto que atenta contra la dignidad de la persona o crea un entorno intimidatorio, degradante, hostil, humillante u ofensivo.

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

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales molestas.
- Preguntar o explicar fantasías sexuales.

- Proposiciones o presión para citas comprometidas o actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Difundir rumores sobre la vida sexual.
- Comentarios insinuantes.
- Indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Invitaciones insistentes
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos, objetos o escritos sexualmente sugestivos o pornográficos.
- Miradas impúdicas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado.
- Abrazos o besos no deseados.
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Tocar deliberadamente las partes sexuales del cuerpo o simular que ha sido accidental.

a) Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:

El acoso sexual "quid pro quo", también conocido como chantaje sexual, se caracteriza por obligar a la víctima a elegir entre aceptar una serie de exigencias sexuales o afrontar la pérdida o deterioro de ciertos beneficios laborales. Todo ello puede afectar al acceso a la formación, la continuidad en el empleo, la promoción, la remuneración o cualquier otra decisión relacionada con el ámbito laboral.

En la medida que implique un abuso de autoridad, la persona que comete este tipo de acoso suele tener la capacidad, directa o indirectamente, de otorgar o retirar dichas condiciones laborales.

b) Acoso sexual ambiental:

Este tipo de acoso sexual se manifiesta cuando la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, mediante actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. A modo de ejemplo, observaciones sugerentes y desagradables; chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; invitaciones impúdicas o comprometedoras; uso de imágenes pornográficas y o eróticas en los lugares y herramientas de trabajo; gestos obscenos; observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios; etc.

Puede ser realizado por cualquier miembro de la organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso por razón de sexo es todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio por razón de sexo), con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofen-

sivo, pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con la opción sexual o con las situaciones de maternidad, paternidad y asunción de otros cuidados familiares.

Como elementos esenciales de este concepto se establecen los siguientes:

- Hostigamiento: conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado dirigido a la dignidad de la persona y percibido subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica, física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- Motivo de los comportamientos:
  - Por ser mujeres o por circunstancias biológicas que sólo afectan a ellas como embarazo, maternidad o lactancia, o por funciones reproductivas y de cuidados, que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a las mujeres.
  - Por ser hombres, cuando realizan funciones o tareas relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres.

El acoso por razón de sexo puede darse en cualquier sentido:

- Acoso descendente. Es el más común y conocido, es el que realiza una persona con un cargo de responsabilidad en la organización sobre sus subordinados.
- Acoso horizontal. Se produce cuando uno o varios empleados acosan a personas de su mismo nivel laboral…
- Acoso vertical. Producido cuando la víctima del acoso es un superior y los acosadores sus subordinados.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo, analizado cada caso en particular, las conductas que se describen a continuación:

- Ataques con medidas organizativas:
  - Evaluar el desempeño de manera ofensiva, minimizando esfuerzos y habilidades.
  - Cuestionar o desautorizar decisiones de la persona.
  - No asignar tareas o encomendar labores degradantes o sin sentido.
  - Ocultar los recursos necesarios para el trabajo o proporcionar información errónea.
  - Asignar trabajos que exceden o no alcanzan las competencias de la persona.
  - Dar órdenes contradictorias o imposibles de ejecutar.
  - Robo de pertenencias, manipulación de herramientas, borrado de archivos, etc.
  - Presionar o amenazar a quienes apoyan a la víctima.
  - Interferir con las correspondencias, llamadas o mensajes de la persona.
  - Obstaculizar el acceso a permisos, cursos o actividades.
- Acciones para aislar a la víctima
  - Aislar a la víctima cambiando su ubicación en la organización.
  - Ignorar la presencia de la víctima.
  - No dirigir la palabra a la persona.
  - Restringir a los trabajadores de la organización la posibilidad de hablar con la víctima.

- No permitir que la víctima se exprese.
- Evitar el contacto visual.
- Limitar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona.

- Conductas que afectan a la salud física o mental de la víctima:
  - Amenazas o agresiones físicas.
  - Amenazas verbales o escritas.
  - Gritos e insultos.
  - Llamadas intimidatorias.
  - Provocaciones para forzar una reacción emocional.
  - Generar gastos intencionalmente para perjudicar a la persona.
  - Dañar su puesto de trabajo o sus pertenencias.
  - Asignar trabajos peligrosos o perjudiciales para la salud.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal y profesional:
  - Manipular la reputación mediante rumores, ridiculización y desprestigio.
  - Sugerir problemas psicológicos o forzar un examen psiquiátrico.
  - Burlarse de gestos, voz, apariencia física o discapacidades.
  - Criticar nacionalidad, creencias políticas, religiosas o vida privada.

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL

Acoso por orientación sexual es cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado, efectuado contra una persona en base a su orientación sexual, con el fin de atentar contra su dignidad, creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado. Se incurre en acoso por orientación sexual cuando se dirige hacia una persona de manera ofensiva o se menosprecia su trabajo por razón de su orientación sexual, cuando se trata desigualmente a personas basándose en su homosexualidad o bisexualidad, cuando se ignoran las aportaciones realizadas por esta persona, cuando se la ridiculiza en función de su orientación sexual, cuando se utiliza el humor homófobo, lesbófobo o bífobo, etc.

ACOSO POR IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Acoso por identidad o expresión de género es cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado efectuado contra una persona por razones de expresión o identidad de género, con el fin de atentar contra su dignidad, creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado. Se incurre en acoso por identidad o expresión de género cuando se niega a nombrar a una persona trans como esta quiera o se utilicen pronombres que no coincidan con el género con el que se siente identificada, cuando se menosprecian aptitudes, capacidades y habilidades por razón de identidad de género y no se tengan en cuenta sus aportaciones, cuando se cuestione o expulse a la persona con expresiones o identidades de género no normativas por estar en ciertas instalaciones de la organización, cuando se utilice el humor tránsfobo que resulte ofensivo para la persona, etc.

ACOSO EN EL ÁMBITO DIGITAL

Cuando las conductas a las que se refiere este protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales, estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia. Esta forma de hostigamiento puede llevarse a cabo a través de cualquier medio digital, desde

el uso de correo electrónicos, mensajes de texto, redes sociales u otras aplicaciones cuya utilización se destine a perjudicar, humillar o intimidar a las personas trabajadoras.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de cualquiera de los tipos de acoso descritos en el ámbito digital, analizado cada caso en particular, las conductas que se describen a continuación:

- Amenaza sexual realizada a través de medios electrónicos.
- Solicitud de sexo por medios digitales, buscando crear una situación incómoda e insegura en el entorno laboral.
- Suplantación de identidad de la víctima en plataformas de comunicación laboral, como correos electrónicos, mensajería interna, para enviar mensajes o toma de decisiones fraudulentas que perjudiquen a la víctima o afecten a su trabajo.
- Revelación de información personal de la víctima, con la intención de humillarla (Doxing).
- Recopilación de información privada de la víctima a través de un programa espía (spyware), así como cualquier otro método de acceso a información confidencial de la víctima que busque obtener control sobre la misma.
- Difusión de rumores en internet, publicaciones o comentarios sexistas que puedan afectar la imagen, reputación y credibilidad de la víctima ante el resto de compañeros o clientes.
- Captación, grabación o difusión de imágenes íntimas de la víctima con fines de control, castigo o chantaje.
- Publicación de la orientación sexual de la víctima sin su consentimiento, con el propósito de exponerla a la exclusión en el ámbito laboral (Outing).

Se ha incluido en el **Anexo I** una herramienta de apoyo para que el propio trabajador pueda determinar si se encuentra en una situación de riesgo o no, de forma previa a la activación del protocolo, así como para facilitar la identificación de las conductas objeto de denuncia, en su caso.

CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

Ante cualquier indicio de que la conducta denunciada pueda ser constitutiva de delito, la organización adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima, dando traslado urgente al Juzgado de Instrucción.

Dichas conductas son las recogidas en el art.173 del Código Penal (delitos contra la integridad moral), así como las contempladas en el Título VIII del Código Penal arts. 178 y ss., delitos contra la libertad sexual.

(Ver **Anexo II**, delitos contra la libertad sexual e integridad moral)

6 PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

El presente protocolo se fundamenta en una serie de principios y garantías que se desarrollan a continuación:

- **Respeto y protección:**

Las diligencias deben llevarse a cabo con la máxima prudencia y discreción, asegurando que ninguna de las personas afectadas reciba un trato desfavorable como consecuencia de su participación.

- **Confidencialidad:**

Las personas que participen en el procedimiento están obligadas a no difundir ni compartir cualquier tipo de detalle relacionadas con las comunicaciones recibidas, así como de las investigaciones en curso.

- **Diligencia y celeridad.**

El procedimiento está acotado con una serie de plazos de ejecución de las diferentes fases, con el objetivo de alcanzar celeridad y resolución rápida de las actuaciones.

- Contradicción: Durante el procedimiento debe garantizarse un tratamiento justo e imparcial a todas las partes implicadas. Todos los participantes deben buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados, prestando una correcta colaboración.

- **Principio de presunción de veracidad:**

- Toda denuncia interpuesta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por el Instructor.
- En aquellos casos en los que, tras ser investigada la denuncia, se determinara que no ha existido acoso laboral en los términos denunciados, sino que la misma ha sido interpuesta con el único propósito de causar daño a otra persona, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes. Y esto porque la formulación de denuncias falsas socava la integridad del protocolo y del ambiente laboral, y además perjudica a las personas que verdaderamente necesiten protección frente a situaciones de acoso.

- **Derecho a la información.**

Las personas implicadas tienen derecho a recibir información y a ser informadas sobre el procedimiento y las fases de tramitación, sobre sus derechos y deberes, así como sobre el resultado de las fases.

- **Protección ante represalias.**

Ninguna persona podrá sufrir un trato adverso o efecto negativo como consecuencia de haber denunciado los hechos, o por ser testigos o haber participado en el procedimiento.

- **Medidas cautelares.**

Durante el procedimiento, se podrán adoptar las medidas cautelares necesarias, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas (cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, etc.)

Así como también se tomarán las medidas necesarias para garantizar la protección de la salud, tanto física y psicológica de los trabajadores afectados, con el objetivo de minimizar los efectos negativos del acoso.

7 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Fases y plazos máximos del procedimiento de actuación:

1 **INICIO DEL PROCEDIMIENTO: PRESENTACIÓN DENUNCIA**

Legitimación: Pueden iniciar el procedimiento la víctima o quien tenga conocimiento de esta situación.

Denuncia: Debe incluir datos básicos y enviarse al correo asignado.

2 **ACTIVACIÓN PROTOCOLO**

Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción de la denuncia.

3 **INVESTIGACIÓN**

Plazo Máximo: 15 días laborables desde la activación del protocolo.

Dentro de esta fase, se podrá intentar resolver la situación mediante la mediación entre las partes

4 **RESOLUCIÓN**

Plazo máximo: En 3 días laborables, desde la recepción de las conclusiones de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las decisiones que considere oportunas.

5 **RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO**

Informe de seguimiento: A los 30 días naturales, se revisan la efectividad de las medidas.

I. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Designación de persona instructora.

Se designa como persona instructora para tramitar cualquier denuncia que se reciba por acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otro comportamiento de los descritos en este protocolo, a Dña. María Calleja Duaso

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente D. Rubén Herce Sáenz.

El instructor/a tiene como cometido investigar, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El instructor podrá contar con el apoyo de un asesor externo especializado, quien brindará asistencia en todas las fases del protocolo, desde su activación, hasta la resolución y seguimiento del caso. La intervención de este asesor garantizará una correcta aplicación de las medidas establecidas en el presente protocolo, asegurando la imparcialidad y el cumplimiento de los principios éticos y legales correspondientes durante todo el procedimiento.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectas por la investigación, afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la organización para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

Legitimación

Estarán legitimados para el inicio del procedimiento:

- La persona afectada y cualquiera que tenga conocimiento de una posible conducta de acoso en el ámbito laboral.
- Los responsables del centro o departamento podrán actuar de oficio en aquellos casos en los que se disponga de información fehaciente.

En cualquier caso, se deberá poner en conocimiento de la persona afectada el inicio del procedimiento. Si la solicitud no es presentada por la persona presuntamente acosada, ésta deberá confirmarla. En caso de no ser confirmada, el instructor/a archivará la misma. No obstante, se analizará la situación comunicada, a través de las actuaciones que estime adecuadas, informando de las mismas al solicitante.

Asimismo, en el caso de que la solicitud no estuviese debidamente cumplimentada o remitida, se otorgará un plazo de 10 días naturales para que se subsane, con indicación de que en caso de no hacerlo, se le tendrá por desistido.

Denuncia

Contenido mínimo de la denuncia (**Ver Anexo III modelo de denuncia**):

- Nombre del denunciante y datos de contacto.
- Identificación de la persona o personas que están sufriendo conductas de acoso.
- Descripción detallada de los hechos.
- Nombres de los testigos, si los hubiese.

Las denuncias se enviarán al correo electrónico canaldenunciasfundaciondialnet@gmail.com . La persona instructora será la única con acceso a los correos.

Una vez recibida la denuncia, en el plazo máximo de tres días laborales, se activará el procedimiento para su tramitación.

Si la solicitud no es presentada por la persona presuntamente acosada, ésta deberá confirmarla, debiendo cumplimentar modelo de consentimiento del **Anexo IV.**

En los caso en los que el denunciado no forme parte de la plantilla de la Fundación Dialnet (provedores, clientes…), se comunicará a la entidad o empresa correspondiente, con el fin de que se tomen las medidas oportunas conforme a sus políticas internas.

II. FASE DE INVESTIGACIÓN. TRAMITACIÓN EXPEDIENTE.

En esta fase de investigación, se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

Dentro de esta fase, y siempre dependiendo de la voluntad que exprese la víctima, o de la gravedad de los hechos denunciados, se podrá intentar resolver la situación mediante la mediación entre las partes, alcanzando una solución que sea aceptada por ambas. En tal caso, el instructor/a levantará acta conteniendo la solución adoptada y se informará a la dirección de la empresa. En caso contrario, el instructor/a continuará con la investigación.

Finalizada la investigación, el instructor levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral descrita en este protocolo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de las manifestaciones descritas en este protocolo, la persona instructora instará a la organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

En caso contrario, de no apreciarse indicios de acoso de la prueba practicada, la persona instructora hará constar en el informe final que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

En el supuesto de no existir acoso en los términos descritos en este protocolo, si se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la persona instructora instará igualmente a la organización a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

Si en cualquier momento de la investigación el instructor/a apreciase indicios de conducta delictiva, dará traslado de la misma a la dirección de la organización, proponiendo la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares para separar a la víctima de la presunta persona acosadora y se pondrán los hechos en conocimiento del Juzgado de Instrucción. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o ubicación dentro de la organización.

Esta fase tendrá una duración no superior a 15 días laborables desde la activación del protocolo.

III. FASE DE RESOLUCIÓN

La dirección de la organización, una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo el único órgano capacitado para decidir al respecto. La decisión adoptada por la dirección se comunicará por escrito a la víctima, la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas dos comunicaciones, para garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales de ninguna de las partes implicadas (ni nombres, ni datos identificativos, etc.)

A la vista del informe final de conclusiones, la dirección de la Fundación Dialnet procederá a:

- Archivar motivadamente las actuaciones, levantando acta al respecto.
- Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento de acoso. A modo de ejemplo, pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la organización en este sentido las siguientes:

  - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto, turno, horario o suspensión de empleo y sueldo. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la organización.
  - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el Estatuto de lo Trabajadores.
- Si del informe final se concluye que los datos o testimonios aportados son falsos, o si se detecta mala fe en la solicitud de aplicación del Protocolo, se podrá iniciar el expediente disciplinario correspondiente contra las personas responsables de haber impulsado o participado en estos trámites.
- En caso de concluir que se trate de un conflicto entre trabajadores, se procederá a resolverlo a través de mecanismos de gestión de conflictos, o se podrá proponer un mediador aceptado por ambas partes.

En aquellos casos donde la sanción no conlleve la extinción del contrato laboral, la dirección de la Fundación Dialnet mantendrá un deber activo de vigilancia sobre la persona sancionada, ya sea durante su reincorporación tras una suspensión o en su nuevo puesto tras un traslado. No obstante, la responsabilidad de la organización no se limitará a estas medidas, siendo fundamental un seguimiento posterior que garantice la erradicación de cualquier comportamiento de acoso en el ámbito laboral.

Asimismo, la dirección de la Fundación Dialnet adoptará medidas preventivas para evitar la repetición de conductas inapropiadas por parte de la persona sancionada. Además, se implementarán acciones para reforzar la formación y sensibilización de la persona, junto con medidas de protección para la seguridad y salud de la víctima. Entre estas acciones se destacan las siguientes:

- Evaluación de riesgos psicosociales, considerando la violencia sexual como un riesgo laboral.
- Establecimiento de medidas de vigilancia específicas para proteger a la víctima.
- Implementación de estrategias para prevenir la reincidencia de la persona agresora.
- Provisión de apoyo psicológico y social a la persona afectada.
- Modificación de las condiciones laborales de la víctima, con su consentimiento, para facilitar su recuperación.
- Ofrecer a la víctima que ha estado en incapacidad temporal durante un período prolongado, un reciclaje profesional.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para prevenir, detectar y actuar frente a las conductas descritas en este protocolo.
- Información y formación a los trabajadores sobre los riesgos de violencia sexual en sus entornos laborales.

IV. SEGUIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO

Una vez concluido el procedimiento, y en un plazo máximo de 30 días naturales, la persona instructora deberá llevar a cabo un seguimiento de los acuerdos o medidas adoptadas. Como parte de este seguimiento, se elaborará un informe en el que se propondrán acciones adicionales en caso de que los hechos que motivaron el procedimiento persistan. De igual forma, se evaluarán si las medidas preventivas y sancionadoras propuestas han sido correctamente implementadas, valorando en su caso la eficacia de las mismas.

Dicho informe se remitirá a la dirección de la organización para que, en su caso, tome las medidas necesarias. Este informe deberá ser enviado también a la representación legal de los trabajadores, si la hubiera, y a la persona encargada de la prevención de riesgos laborales. Todo ello se realizará con estricto respeto a la confidencialidad de los datos personales de las partes implicadas, conforme a lo establecido en el procedimiento.

Este seguimiento se aplicará de igual forma a los casos donde la organización haya considerado que las conductas denunciadas pudieran constituir delito, adoptando las medidas cautelares correspondientes y remitiendo la denuncia al Juzgado de instrucción.

8 SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DEL PROTOCOLO

Para garantizar una adecuada sensibilización, información y formación en materia de prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral, se implementarán las siguientes medidas, con el apoyo de Prevención de Riesgos Laborales.

A modo de ejemplo, puede adoptarse cualquiera de los siguientes métodos:

- Charlas informativas: Realizar charlas regulares para todo el personal sobre el acoso en el ámbito laboral.
- Difusión general: hacer llegar una copia del protocolo de acoso a todo el personal de la organización.
- Entrega del protocolo a nuevos empleados, asegurando que los nuevos trabajadores lo conozcan desde su incorporación.
- Disponer de un buzón de sugerencias, donde comunicar de manera anónima sospechas o conductas potenciales de acoso, así como propuestas de mejora.

9 DURACIÓN, CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de su publicación en el tablón de anuncios, envío a través de correo electrónico o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el objetivo de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otro comportamiento de los descritos en el presente protocolo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la organización, así como sus métodos de trabajo u organización.
- Cuando por resolución judicial condene a la organización por no prevenir y erradicar los comportamientos contrarios a la libertad sexual y/o integridad moral o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulta necesario.

ANEXO I: DIARIO DE INCIDENTES

Instrucciones del diario de incidentes

Si consideras que se puede estar llevando a cabo comportamientos de los descritos en este protocolo, puedes ayudarte de este diario de incidentes. Cada vez que creas que se ha generado una nueva acción, o repetido una anterior, rellena todas las casillas de una de las filas de la tabla que hallarás en la página siguiente, teniendo en cuenta lo que se indica a continuación:

- **Fecha y hora**: Día en que se produce la acción o comportamiento. Si se producen diversas acciones o comportamientos en un mismo día, utiliza una fila para cada ocasión, además incluye la hora en la que se produce la acción.
- **Tipo/s de conducta/s**: cualquier actitud o situación de las mencionadas en el punto 5 del presente protocolo "definiciones e identificación de conductas".
- **Quién/es realiza la acción**: Anota quién/es llevan a cabo la acción. Se aconseja seguir las siguientes instrucciones:
  - Para rellenar esta columna, debes elaborar una lista codificada de personas.
  - A cada persona que haya generado un comportamiento de acoso le asignarás un número.
  - Guarda la lista aparte, en lugar seguro (en casa, por ejemplo). Cada vez que una de las personas de la lista actúe de forma ofensiva hacia ti, anota su número en esta casilla.
  - Si se trata de varias personas actuando conjunta o consecutivamente, se anotarán sus respectivos números.
- **Personas presentes**: Se refiere a otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción, que no colaboran en ella y se mantienen como testigos silenciosos o bien intentan "ponerse de nuestro lado". Procede como en la ocasión anterior, usando el listado codificado, y asigna un número a las personas que, aunque no hayan participado de forma activa en el suceso, estaban presentes.
- **Otras personas afectadas**: Otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción y que también se vieron afectadas por ella. Procede como en la ocasión anterior, mediante un listado codificado.

Fecha y hora	Tipo de Conducta	Quién hace la conducta	Personas presentes	Otras personas afectadas

ANEXO II: DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL

Artículo 173.

1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Igual pena se impondrá a quienes, teniendo conocimiento del paradero del cadáver de una persona, oculten de modo reiterado tal información a los familiares o allegados de la misma.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en los párrafos anteriores, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los Jueces y Tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

2. El que habitualmente ejerza violencia física o psíquica sobre quien sea o haya sido su cónyuge o sobre persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o sobre los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o personas con discapacidad necesitadas de especial protección que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, o sobre persona amparada en cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar, así como sobre las personas que por su especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de tres a cinco años y, en su caso, cuando el juez o tribunal lo estime adecuado al interés del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de uno a cinco años, sin perjuicio de las penas que pudieran corresponder a los delitos en que se hubieran concretado los actos de violencia física o psíquica.

Se impondrán las penas en su mitad superior cuando alguno o algunos de los actos de violencia se perpetren en presencia de menores, o utilizando armas, o tengan lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realicen quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 o una medida cautelar o de seguridad o prohibición de la misma naturaleza.

En los supuestos a que se refiere este apartado, podrá además imponerse una medida de libertad vigilada.

3. Para apreciar la habitualidad a que se refiere el apartado anterior, se atenderá al número de actos de violencia que resulten acreditados, así como a la proximidad temporal de los mismos, con independencia de que dicha violencia se haya ejercido sobre la misma o diferentes víctimas de las comprendidas en este artículo, y de que los actos violentos hayan sido o no objeto de enjuiciamiento en procesos anteriores.

4. Quien cause injuria o vejación injusta de carácter leve, cuando el ofendido fuera una de las personas a las que se refiere el apartado 2 del artículo 173, será castigado con la pena de localización permanente de cinco a treinta días, siempre en domicilio diferente y alejado del de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a treinta días, o multa de uno a cuatro meses, esta última únicamente en los supuestos en los que concurren las circunstancias expresadas en el apartado 2 del artículo 84.

Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad.

Los delitos tipificados en los dos párrafos anteriores sólo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o su representante legal.

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

CAPÍTULO I
De las agresiones sexuales

Artículo 178.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

2. 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.

3. Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.

4. El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no medie violencia o intimidación o que la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad o no concurran las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.

Artículo 179.

1. Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.

2. Si la agresión a la que se refiere el apartado anterior se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años.

Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas, respectivamente, con las penas de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1, de prisión de cinco a diez años para las agresiones del artículo 178.3, de prisión de siete a quince años para las agresiones del artículo 179.1 y de prisión de doce a quince años para las del artículo 179.2, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.ª Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

2.ª Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

3.ª Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.

4.ª Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

5.ª Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

6.ª Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

7.ª Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

Cuando en la descripción de las modalidades típicas previstas en los artículos 178 o 179 se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.

3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

CAPÍTULO II
De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años

Artículo 181.

1. El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años. A estos efectos se consideran incluidos en los actos de carácter sexual los que realice el menor con un tercero o sobre sí mismo a instancia del autor.

2. Si en las conductas del apartado anterior concurre alguna de las modalidades descritas en el artículo 178.2 y 3, se impondrá una pena de prisión de cinco a diez años.

3. El órgano sentenciador, razonándolo en sentencia, en atención a la menor entidad del hecho y valorando todas las circunstancias concurrentes, incluyendo las circunstancias personales del culpable, podrá imponer la pena de prisión inferior en grado, excepto cuando medie violencia o intimidación o se realice sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, o concurran las circunstancias mencionadas en el apartado 5 de este artículo.

4. Cuando el acto sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o en introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de ocho a doce años en los casos del apartado 1, y con la pena de prisión de doce a quince años en los casos del apartado 2.

5. Las conductas previstas en los apartados anteriores serán castigadas con la pena de prisión correspondiente en su mitad superior cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

b) Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

c) Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, y, en todo caso, cuando sea menor de cuatro años.

d) Cuando la víctima sea o haya sido pareja del autor, aun sin convivencia

e) Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

f) Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

g) Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

h) Cuando la infracción se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

En caso de que en la descripción de las modalidades típicas previstas en los apartados 1 a 3 de este artículo se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

6. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas del apartado anterior se impondrán en su mitad superior.

7. En todos los casos previstos en este artículo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

Artículo 182.

1. El que, con fines sexuales, haga presenciar a un menor de dieciséis años actos de carácter sexual, aunque el autor no participe en ellos, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

2. Si los actos de carácter sexual que se hacen presenciar al menor de dieciséis años constituyeran un delito contra la libertad sexual, la pena será de prisión de uno a tres años.

Artículo 183.

1. El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño.

2. El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

Artículo 183 bis.

Salvo en los casos en que concurra alguna de las circunstancias previstas en el apartado segundo del artículo 178, el libre consentimiento del menor de dieciséis años excluirá la responsabilidad penal por los delitos previstos en este capítulo cuando el autor sea una persona próxima al menor por edad y grado de desarrollo o madurez física y psicológica.

CAPÍTULO III
Del acoso sexual

Artículo 184.

1. El que solicitare 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, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atenidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

CAPÍTULO IV
De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual

Artículo 185.

El que ejecutare o hiciere ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

Artículo 186.

El que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

CAPÍTULO V

De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores.

Artículo 187.

1. El que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses. Se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses a quien se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma. En todo caso, se entenderá que hay explotación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que la víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad personal o económica.

b) Que se le impongan para su ejercicio condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas.

2. Se impondrán las penas previstas en los apartados anteriores en su mitad superior, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se aplicará, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

b) Cuando el culpable perteneciere a una organización o grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

c) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

3. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones o abusos sexuales cometidos sobre la persona prostituida.

Artículo 188.

1. El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se lucre con ello, o explote de algún otro modo a un menor o a una persona con discapacidad para estos fines, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Si la víctima fuera menor de dieciséis años, se impondrá la pena de prisión de cuatro a ocho años y multa de doce a veinticuatro meses.

2. Si los hechos descritos en el apartado anterior se cometieran con violencia o intimidación, además de las penas de multa previstas, se impondrá la pena de prisión de cinco a diez años si la víctima es menor de dieciséis años, y la pena de prisión de cuatro a seis años en los demás casos.

3. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

b) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.

c) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se impondrá, además, una pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando los hechos se hubieren cometido por la actuación conjunta de dos o más personas.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

4. El que solicite, acepte u obtenga, a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con una pena de uno a cuatro años de prisión. Si el menor no hubiera cumplido dieciséis años de edad, se impondrá una pena de dos a seis años de prisión.

5. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las infracciones contra la libertad o indemnidad sexual cometidas sobre los menores y personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

Artículo 189.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años:

a) El que captare o utilizare a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiare cualquiera de estas actividades o se lucrare con ellas.

b) El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.

A los efectos de este Título se considera pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección:

a) Todo material que represente de manera visual a un menor o una persona con discapacidad necesitada de especial protección participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada.

b) Toda representación de los órganos sexuales de un menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección con fines principalmente sexuales.

c) Todo material que represente de forma visual a una persona que parezca ser un menor participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada, o cualquier representación de los órganos sexuales de una persona que parezca ser un menor, con fines principalmente sexuales, salvo que la persona que parezca ser un menor resulte tener en realidad dieciocho años o más en el momento de obtenerse las imágenes.

d) Imágenes realistas de un menor participando en una conducta sexualmente explícita o imágenes realistas de los órganos sexuales de un menor, con fines principalmente sexuales.

2. Serán castigados con la pena de prisión de cinco a nueve años los que realicen los actos previstos en el apartado 1 de este artículo cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Cuando se utilice a menores de dieciséis años.

b) Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio, se emplee violencia física o sexual para la obtención del material pornográfico o se representen escenas de violencia física o sexual.

c) Cuando se utilice a personas menores de edad que se hallen en una situación de especial vulnerabilidad por razón de enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando el material pornográfico fuera de notoria importancia. f)

Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

g) Cuando el responsable sea ascendiente, tutor, curador, guardador, maestro o cualquier otra persona encargada, de hecho, aunque fuera provisionalmente, o de derecho, de la persona menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se trate de cualquier persona que conviva con él o de otra persona que haya actuado abusando de su posición reconocida de confianza o autoridad.

h) Cuando concurra la agravante de reincidencia.

3. Si los hechos a que se refiere la letra a) del párrafo primero del apartado 1 se hubieran cometido con violencia o intimidación se impondrá la pena superior en grado a las previstas en los apartados anteriores.

4. El que asistiere a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión.

5. El que para su propio uso adquiera o posea pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de tres meses a un año de prisión o con multa de seis meses a dos años.

La misma pena se impondrá a quien acceda a sabiendas a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

6. El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses.

7. El Ministerio Fiscal promoverá las acciones pertinentes con objeto de privar de la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar, en su caso, a la persona que incurra en alguna de las conductas descritas en el apartado anterior.

8. Los jueces y tribunales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de las páginas web o aplicaciones de internet que contengan o difundan pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección o, en su caso, para bloquear el acceso a las mismas a los usuarios de Internet que se encuentren en territorio español.

Estas medidas podrán ser acordadas con carácter cautelar a petición del Ministerio Fiscal.

Artículo 189 bis.

La distribución o difusión pública a través de Internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación de contenidos específicamente destinados a promover, fomentar o incitar a la comisión de los delitos previstos en este capítulo y en los capítulos II y IV del presente título será castigada con la pena de multa de seis a doce meses o pena de prisión de uno a tres años.

Las autoridades judiciales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de los contenidos a los que se refiere el párrafo anterior, para la interrupción de los servicios que ofrezcan predominantemente dichos contenidos o para el bloqueo de unos y otros cuando radiquen en el extranjero.

Artículo 189 ter.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:

a) Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.

b) Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de dos años no incluida en el anterior inciso.

c) Multa del doble al triple del beneficio obtenido, en el resto de los casos.

d) Disolución de la persona jurídica, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.7 b) de este Código, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el artículo 66 bis, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.

ANEXO III: MODELO DE DENUNCIA

A la atención del instructor/instructora del procedimiento de denuncia frente al acoso laboral en la Fundación Dialnet.

Datos del denunciante

Nombre y apellidos: _____

DNI: _____ **Puesto:** _____

Teléfono: _____ **Sexo:** _____

Tipo contrato: _____ **Correo electrónico:** _____

Centro de trabajo: _____ **Departamento:** _____

DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO ACOSO, EN CASO DE SER DISTINTA

Nombre y apellidos: _____

DNI: _____ **Sexo:** _____

Centro de trabajo: _____ **Departamento:** _____

Puesto: _____ **Teléfono:** _____

Correo electrónico: _____

DATOS DEL DENUNCIADO

Nombre y apellidos: _____

Sexo: _____ **Centro de trabajo:** _____

Departamento: _____ **Puesto:** _____

Otros datos: _____

TIPO DE DENUNCIA

- ☐ **Acoso sexual**
- ☐ **Acoso por razón de sexo**
- ☐ **Acoso por orientación sexual**
- ☐ **Acoso por identidad o expresión de género**
- ☐ **Otras situaciones de acoso:** _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

Incluir un relato completo de los hechos denunciados, adjuntando hojas numeradas en caso de ser necesario, incluyendo las fechas en las que tuvieron lugar los hechos cuando sea posible:

PRUEBAS

Prueba documental (numerada):

Prueba Testifical:

SOLICITUD

Se tenga por presentada la denuncia frente a _____ y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral.

ANEXO IV: CONSENTIMIENTO DE LA VÍCTIMA

Este consentimiento deberá ser cumplimentado en caso de ser distinta la persona denunciante de la que ha sufrido acoso.

Debe rodearse una de las dos opciones de los cuadros, debiendo ser ambas opciones rodeadas equivalentes.

Yo, D./Dña._____, por la presente doy / no doy mi consentimiento para que se inicie el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, tras la denuncia presentada en mi nombre.

Declaro haber sido informado/a sobre el procedimiento del protocolo y, por lo tanto, consiento / no consiento que se inicie la investigación con base en los hechos denunciados.

En caso de no ser prestado el consentimiento, el instructor/a archivará la denuncia. No obstante, se analizará la situación comunicada, a través de las actuaciones que estime adecuadas, informando de las mismas al solicitante.

En _____, a _____ de _____ de _____.

Fdo. _____

ANEXO V: FOLLETO INFORMATIVO

FOLLETO INFORMATIVO: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL.

¿Qué es el acoso en el ámbito laboral?

Cualquier conducta abusiva, hostil o intimidatoria ejercida de forma sistemática contra una persona en su lugar de trabajo y que afecta a su dignidad y bienestar.

En la Fundación Dialnet, no toleramos ninguna forma de acoso. Por ello, hemos implementado un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral para proteger a todos los empleados y garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso.

Para que se considere la existencia de acoso en el ámbito laboral, es necesario que las conductas vejatorias se repitan y se prolonguen en el tiempo. Este tipo de comportamientos no pueden ser hechos aislados, sino que deben mostrar una clara intención de perjudicar o deteriorar psicológicamente a la víctima de manera continuada. La reiteración de estos actos es un elemento clave para que se configure el acoso, ya que busca desestabilizar emocionalmente a la persona afectada.

Tipos de acoso

Acoso sexual: 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.

Acoso por razón de sexo: 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.

Acoso por orientación sexual: Este tipo de acoso se refiere a cualquier comportamiento verbal, físico o no verbal indeseado dirigido a una persona por su orientación sexual. Todo ello con el objetivo de vulnerar la dignidad de persona, creando un ambiente hostil, degradante o segregado. Se manifiesta cuando se ridiculiza a alguien por su orientación sexual, se ignoran sus aportes, o se les trata de manera desigual debido a su homosexualidad o bisexualidad, y también cuando se utiliza humor homófobo, lesbófobo o bífobo.

Acoso por identidad o expresión de género: El acoso por identidad o expresión de género ocurre cuando una persona es objeto de comportamientos indeseados debido a su identidad o expresión de género. Este acoso busca menoscabar su dignidad y generar un entorno hostil o degradante. Se manifiesta, por ejemplo, cuando siega a nombrar a una persona trans como esta quiera, se cuestionan sus habilidades por su identidad de género, o se utiliza humor tránsfobo que resulte ofensivo. También se da cuando se expulsa a alguien por su identidad de género no normativa o se le niega reconocimiento en su rol.

Acoso en el ámbito digital: Cuando las conductas anteriores y las recogidas en el protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales, estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

Protocolo de actuación

En la Fundación Dialnet, el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral establece los pasos para afrontar situaciones de acoso. Para ello, existe la posibilidad de formular una denuncia interna que dará paso a una investigación exhaustiva. Durante el proceso, se podrán aplicar medidas cautelares para proteger a la víctima. Finalmente y dependiendo de la gravedad del asunto, las sanciones al agresor pueden variar desde la suspensión de empleo hasta el despido disciplinario.

¿Cómo denunciar?

Si crees ser víctima de acoso o has sido testigo de alguna situación, puedes interponer una denuncia que se enviará al correo electrónico canaldenunciasfundaciondialnet@gmail.com.

En todo momento se garantizará la confidencialidad, por lo que la persona instructora será la única con acceso a los correos.

Compromiso de la organización

En la Fundación Dialnet, nos comprometemos a crear un entorno laboral seguro, donde no se tolera ningún tipo de acoso. Fomentamos la prevención, formación y sensibilización a todos nuestros empleados para erradicar conductas generadoras de acoso incluidas en el ámbito digital.

¡Actúa si eres testigo o víctima de acoso! Estamos aquí para ayudarte.

Para más información, consulta el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral.

ANEXO VI: DECLARACIÓN DEL TRABAJADOR

Don/Doña. _____, con DNI _____, trabajador de la organización _____ con la firma del presente documento por duplicado, declaro haber recibido en el correo electrónico_____, con fecha _____, el Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Laboral de la organización _____.

En prueba de mi conformidad firmo la presente.

En _____, a _____ de _____ de _____.

Fdo. _____

ANEXO VII: CONTROL DE ACTUALIZACIONES DEL PROTOCOLO

La siguiente tabla servirá para registrar las modificaciones realizadas en el protocolo, asegurando la correcta trazabilidad y aplicación del mismo.

Instrucciones:

- Fecha: indicar el día exacto en la que se realiza la actualización.
- Actualización realizada: Describir brevemente la modificación realizada en el protocolo, indicando el apartado u apartados afectados.

Fecha	Actuaciones realizadas
enero de 2025	Evaluación de la organización y la plantilla Inicio implantación