

## Protocolo prevención, detección y atención al acoso sexual y moral y sobre la promoción del buen trato

Fecha de aprobación: 04/11/2025

Aprobada por: Junta Directiva

Presentación/revisión: Comité de  
seguimiento de género

Versión: 2025/v2

### *PROTOCOLO ACERCA DE LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO MORAL Y SOBRE LA PROMOCIÓN DEL BUEN TRATO EN ARCORES ESPAÑA*

#### ÍNDICE:

##### 1-INTRODUCCIÓN

1.1-DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS. TOLERANCIA CERO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL  
ACOSO MORAL

1.2-COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE ARCORES ESPAÑA  
1.3-ÁMBITO DE APLICACIÓN

##### 2-CÓDIGO DE CONDUCTA

2.1-CULTURA DEL BUEN TRATO. GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

2.2- CONDUCTAS NO PERMITIDAS

2.3-CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD  
MORAL

##### 3-DETECCIÓN DE UN POSIBLE CASO DE VIOLENCIA SEXUAL O MORAL

##### 4-PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1-INTERVENCIONES PARA ASEGURAR LA PROTECCIÓN DE LA PERSONA VICTIMIZADA

4.2-RÉGIMEN SANCIONADOR

##### 5-ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO MORAL Y PARA LA PROMOCIÓN DEL BUEN TRATO. POLÍTICA DE COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

##### 6-EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

##### 7-ANEXOS

1-DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

2-NORMATIVA DE REFERENCIA

## 1-INTRODUCCIÓN

### 1.1-DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS. TOLERANCIA CERO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO MORAL

ARCORES España, en coherencia con su **misión, visión y valores** se compromete a salvaguardar la dignidad de todas las personas que integran la organización, tanto personas contratadas como voluntarias, a promover sus derechos humanos, la paz y la primacía del valor de la persona y su protagonismo en su propio desarrollo desde la mirada socio transformadora del Evangelio y la espiritualidad Agustino Recoleta.

Contar con un **entorno seguro de trabajo** es fundamental para que cada persona pueda desempeñar sus funciones correctamente. Se evitará, por tanto, cualquier forma de violencia, intimidación, hostilidad, humillación y/o acoso sexual y acoso moral. No está permitido el abuso de la situación jerárquica superior respecto del resto de la plantilla. ARCORES España no tolera actitudes discriminatorias por motivos de raza, religión, orientación sexual, lengua, origen familiar, ideología política y/o discapacidad. Colabora en la integración de posibles personas con discapacidad y nuevas personas en la organización mostrando de forma dinámica nuestro compromiso con la misión, visión y valores. ARCORES España garantiza la seguridad y la salud en el trabajo del personal -tanto asalariado como voluntario- cumpliendo la normativa vigente al respecto. Este aspecto, queda reflejado en la Política socio laboral y en el Acuerdo de Incorporación al Voluntariado de ARCORES España.

Conscientes de que no estamos libres de riesgos, ARCORES España se **compromete a eliminar** cualquier situación de violencia de género, de acoso o abuso sexual, de acoso discriminatorio o moral, conflictos de origen psicosocial en la empresa y mobbing mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente (ANEXO 2), así como en los principios de la organización y en su Plan de Prevención de Riesgos.

Es **responsabilidad de los equipos** y de las personas que los integran generar un ambiente de trabajo gratificante y estimulante, de respeto mutuo y compañerismo. Somos conscientes de que las conductas que atentan contra la dignidad de las personas perjudican no sólo a las personas directamente afectadas, sino también al conjunto de la organización y de la sociedad en general.

Asimismo, se ayudará a las **personas voluntarias de ARCORES** a proceder de modo correcto cuando trabajen con niños, niñas, adolescentes y adultos vulnerables, tomando conciencia de las situaciones que puedan implicar riesgos con el fin de proteger a éstos de posibles maltratos, violencia o abusos, incluyendo también el abuso sexual, actuando de manera coherente con los

valores de ARCORES y la familia Agustina Recoleta, valores que reciben los voluntarios en su formación. Estas acciones quedan recogidas en el Código de conducta de ARCORES España para la protección de los menores y personas vulnerables.

ARCORES España **comunicará debidamente** toda situación que considere que pueda constituir acoso o discriminación, tanto si la conducta la lleva a cabo una persona que trabaja en la organización como si tiene su origen en un tercero relacionado con ARCORES. Es responsabilidad colectiva evitar situaciones de acoso sexual y acoso moral. En ARCORES España nos alineamos de esa forma con el **Código de Conducta de la Coordinadora de las Organizaciones para el Desarrollo** (actualizaciones de 2018 y 2019).

Asimismo, ARCORES España promoverá actuaciones de **formación y sensibilización** dirigidas a toda su base social<sup>1</sup> y equipo sobre la igualdad, prevención y detección de la violencia contra la mujer tal y como está recogido en su **Política de Género de ARCORES España**. (<https://es.arcires.org/wp-content/uploads/2024/07/politica-Arcires-género-versión-3.pdf> )

El presente protocolo promueve los derechos de las personas asalariadas que integran la organización en sintonía con el **Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social (Artículos 62 y 63)**, definiendo las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso moral o sexual con el fin de solventar dicha situación y minimizar sus consecuencias. Asimismo, favorece entornos respetuosos y seguros para las personas voluntarias.

## 1.2-COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE ARCORES ESPAÑA

ARCORES España cuenta con una Comité de seguimiento de la Política de Género como recoge su Política de Género aprobada en 2020 y revisada en 2024.

Este Comité realiza el seguimiento de la Política de Género de ARCORES España y lleva a cabo medidas y acciones concretas para impulsar el cumplimiento de los compromisos recogidos en ella.

Está constituido por un miembro de la Junta Directiva de ARCORES España, del Equipo de Proyectos, del Equipo de Voluntariado y el responsable de comunicación.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Cf. El Plan Estratégico de ARCORES Internacional donde define la Base social como las personas, colectivos y entidades que, por identificación con la visión, misión, valores y principios de ARCORES, se implican o están llamados a implicarse para contribuir a cumplir sus objetivos de forma activa, consciente y con voluntad de continuidad. Forman parte de la base social de ARCORES: socios, padrinos, voluntarios, comunidades religiosas, colegios, parroquias, centros de espiritualidad, etc

<sup>2</sup> En el momento actual conforman la Comisión las siguientes personas: Hugo Sánchez, Judith Arroyo y Carmen Montejo (coordinación).

Los miembros del Comité se formarán en perspectiva de género, en violencia sexual y acoso moral, y se implicarán en el fomento y la transversalización de la cultura del cuidado y buen trato y la prevención de las violencias mediante la sensibilización, escucha, acompañamiento, supervisión y seguimiento de las personas y situaciones en ARCORES España.

Se comprometen a observar la debida confidencialidad, el respeto y la imparcialidad en todos los casos que traten en el seno del Comité. El trabajo de la Comisión deberá garantizar la intimidad y dignidad de las personas involucradas, así como la transparencia, la responsabilidad y la rendición de cuentas.

### 1.3-ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual, acoso moral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Implica también las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso).

El ámbito de aplicación comprende pues toda persona que trabaje o colabore en ARCORES España o disfrute de sus servicios de cualquier índole, se encuentren o no incluidas en el ámbito del convenio laboral que resulte de aplicación en ARCORES España.

ARCORES España se compromete a trabajar por dar a conocer este Protocolo a las organizaciones con las que trabaja como parte de su acción de prevención y actuación en la promoción del buen trato.

Si la organización con la que colabora no tomará acciones pertinentes en torno a un caso producido, ARCORES España valorará dar por finalizada la relación que une a ambas entidades. En todo caso ante el conocimiento de un caso de acoso en relación con alguno de nuestros socios o contextos de cooperación, las personas vinculadas a ARCORES España deberán ponerlo en conocimiento del personal pertinente de nuestra organización: el representante legal<sup>3</sup>, un miembro de la Junta Directiva de ARCORES España y/o el Comité de seguimiento de la Política de género de ARCORES. ([https://es.arcōres.org/wp-content/uploads/2023/05/Criterios\\_Colaboracion\\_Empresas\\_mayo2021.pdf](https://es.arcōres.org/wp-content/uploads/2023/05/Criterios_Colaboracion_Empresas_mayo2021.pdf) )

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

---

<sup>3</sup> La mención representante legal en este protocolo se entenderá siempre como: representante legal o en quien él delegue

## 2-CÓDIGO DE CONDUCTA

### 2.1-CULTURA DEL BUEN TRATO. GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

#### a. Implementar la *Cultura del Buen Trato* en ARCORES España implica:

- Promocionar relaciones saludables, respetuosas y empáticas entre las personas para entender, dar sentido y compartir las necesidades.
- Fomentar la comunicación efectiva, el reconocimiento mutuo, el cuidado y el respeto a la autonomía del otro.
- Un adecuado ejercicio de la jerarquía y del poder en las relaciones.
- Prevenir situaciones de agresión mediante la resolución no violenta de los conflictos.
- Saberse y sentirse *bien tratado* es sentirse comprendido, respetado, tenido en cuenta y apreciado.
- Se trata de valorar, por encima de todo, el elemento humano.

#### b. Las siguientes Guías de Buenas Prácticas especifican las conductas para un trato adecuado entre todas las personas, profesionales y voluntarios/as, que trabajan y colaboran en ARCORES España, basadas en el respeto y la consideración mutua.

- Mantener un trato cordial y educado con los compañeros/as, basado en los valores de igualdad, no discriminación y respeto a la dignidad e integridad física y moral.
- Utilizar un estilo de comunicación assertivo, con tono de voz adecuado, evitando que sea agresivo o malsonante. Utilizar gestos, palabras o actitudes que no resulten ofensivas.
- Evitar críticas y/o comentarios negativos que puedan desacreditar a cualquiera de los trabajadores/as, voluntarios/as o a la organización, mostrando en todo momento respeto hacia las personas y la institución.
- Emitir opiniones teniendo en cuenta a los demás, de manera constructiva y sin censura pública de los errores ajenos.
- Respetar las creencias, opiniones y estilo de vida de los demás trabajadores/as, voluntarios/as y usuarios/as.
- Evitar comportamientos que perjudiquen la buena reputación de los compañeros/as.
- Fomentar el trabajo en equipo y la implicación de los trabajadores/as y voluntarios/as en el buen funcionamiento del mismo y en la solución de problemas.
- Facilitar el contraste de ideas, con actitud constructiva, así como la búsqueda de soluciones y alternativas.
- Ante situaciones de desacuerdo o diferencias de opiniones, se debe manifestar tolerancia; se debe escuchar y expresar lo que se opina de forma respetuosa y sin desacreditar a otros/as profesionales o voluntarios/as.
- Cualquier conflicto generado en ARCORES España deberá abordarse siguiendo criterios de empatía, assertividad, humanidad y respeto al otro, evitando la confrontación y la invasión del terreno personal. Se tratará de averiguar qué ha generado esa situación con

el fin de aplicar las medidas necesarias, mediante la comunicación directa y el diálogo entre las partes afectadas.

- Notificar las situaciones de conflicto para poder darles una solución.
- Respetar la confidencialidad en la comunicación interna, tratando cualquier dato de los profesionales/as o voluntarios/as con la máxima discreción y evitando generar situaciones conflictivas.
- Utilizar canales de comunicación fluidos y eficaces transmitiendo la información de manera veraz, concreta y fundamentada.

### c. El estilo de liderazgo en ARCORES España

Es fundamental promover un estilo de liderazgo adecuado que guíe e inspire tanto a las personas que ocupan cargos directivos de manera profesional como a los voluntarios/as responsables de los equipos, con el fin de evitar el larvado e insidioso riesgo de abuso de poder del que ninguna organización está exenta.

El abuso de poder es un fenómeno complejo y multifacético que se refiere al uso indebido de la autoridad o influencia para obtener beneficios personales, profesionales o institucionales, a menudo en detrimento de otros. Un estilo de liderazgo autocrático tiene el riesgo inherente de caer en el abuso de poder. Este comportamiento se puede manifestar de diversas formas: intimidación y coerción, manipulación y control, falta de transparencia y deshonestidad, discriminación y favoritismo, intolerancia a la crítica, represalias, y explotación. Es un problema grave que puede tener efectos devastadores tanto para las personas como para las organizaciones, entre ellas: daño psicológico, desgaste organizacional, repercusiones legales y éticas y pérdida de confianza. Para evitar el abuso de poder se ha de fomentar la transparencia mediante auditorías regulares; establecer límites y controles dividiendo las responsabilidades y promoviendo la participación; y, educar y capacitar en ética y liderazgo.

Respecto a la cuestión del poder, el liderazgo y el género en la red solidaria, *el Informe diagnóstico desde una perspectiva o mirada de género de ARCORES España*<sup>4</sup> realizado en 2023 concluye lo siguiente:

*En el conjunto de socios, colaboradores y voluntarios, un 65% son mujeres. A pesar de su presencia mayoritaria en la base social, llama la atención la escasa presencia de mujeres en puestos directivos o de responsabilidad en ARCORES España: solo el 25% son mujeres y el 12,5% de entre los responsables de delegaciones. No obstante, la junta directiva considera que hay un ambiente favorable al liderazgo de las mujeres, respalda un proceso activo en este aspecto y propone, para seguir avanzando, mantener y apoyar el trabajo de la comisión de género. Se entrevé un liderazgo real de las mujeres en ARCORES España, aunque no suficientemente visibilizado, así como una distancia entre la narrativa y los datos objetivos.*

En relación con lo anterior y en coherencia con el Código de Conducta expuesto —tanto en lo que se refiere a las conductas no permitidas y delictivas como a las Normas de Buenas Prácticas— planteamos la siguiente reflexión sobre el liderazgo al que aspiramos en nuestra organización.

<sup>4</sup> [https://es.arcires.org/wp-content/uploads/2023/12/INFORME\\_DIAGNOSTICO\\_ARCORES\\_ESPAN%CC%83A\\_PERSPECTIVA\\_GE%CC%81NERO\\_maguetado.pdf](https://es.arcires.org/wp-content/uploads/2023/12/INFORME_DIAGNOSTICO_ARCORES_ESPAN%CC%83A_PERSPECTIVA_GE%CC%81NERO_maguetado.pdf)

*Un liderazgo compartido de hombres y mujeres en puestos directivos y/o de responsabilidad, con la firme determinación de no caer ni en el abuso de poder ni el acoso sexual, sexista o moral.*

Un liderazgo cordial, sereno, cortés, entusiasta, sensible y empático, desde los sentimientos de la humildad, la gratitud y la generosidad, manteniendo la franqueza y la calidez humana más allá del análisis, la técnica y el mero rendimiento.

Un liderazgo decidido a generar verdadero clima de acogida y a ofrecer espacios para las relaciones sanas e inclusivas entre las y los integrantes de los equipos de trabajo y voluntariado. Un liderazgo comprometido por cohesionar al equipo y facilitar un buen ambiente para la comunicación y la escucha activa, donde a unas y otros se atiendan con interés y respeto.

Un liderazgo que, al coordinar las tareas, valore lo que suma cada quien, encauzando las iniciativas, promoviendo la diversificación de los aportes, reduciendo las tensiones con un toque de humor y resaltando lo logrado gracias al esfuerzo compartido.

Un liderazgo que, al moderar la discusión y el análisis grupal, cuide el excesivo número de intervenciones, evitando el encogimiento o la pasividad entre unas y otros, y avivando con la palabra una participación más fluida, sin dogmatizar ni zanjar cuestiones, sino animando y ordenando el intercambio, dando lugar a las compañeras o compañeros que no se han pronunciado, cortando sutilmente las intervenciones prolongadas, recurrentes o monopolizadoras, evitando el cuchicheo o los diálogos simultáneos e impidiendo los comentarios agresivos o peyorativos.

## 2.2- CONDUCTAS NO PERMITIDAS

Es muy importante conocer todas estas situaciones para así detectarlas, identificarlas y denunciarlas. Pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y ser dirigidas hacia una única persona o un grupo y pueden sufrirlas tanto los hombres como las mujeres en el ámbito laboral.

**a. Conductas constitutivas de acoso discriminatorio:** observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador/a o voluntario/a.

**b. Conductas constitutivas de acoso sexual:**

**b.1. Verbales:** bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de los trabajadores/as y voluntarios/as; chistes o bromas de contenido sexual; preguntas, descripciones o comentarios o preguntas sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales; preguntas inapropiadas en la realización de entrevistas (futura maternidad); formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas; difusión de rumores o contenido gráfico sobre la vida sexual de las personas; comentarios sexuales obscenos; comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo; vejación o humillación de las personas trabajadoras o voluntarias por su condición sexual; invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales relacionadas con la carrera profesional o la conservación del puesto de trabajo; 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.

**b.2. No verbales:** uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo; gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impudicas; cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual;

**b.3. De carácter físico:** contacto físico o sexual deliberado y no solicitado o acercamiento físico excesivo o innecesario; arrinconar o buscar quedarse a solas con la persona de forma innecesaria; agredir sexualmente con o sin intimidación.

**c. Conductas constitutivas de acoso sexista o por razón de sexo:** uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser hombre o mujer; 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; utilización de humor sexista; ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres; realizar las conductas anteriores con personas en función de su orientación sexual; asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona; 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 su continuidad en el mismo, a la formación continuada profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

**c.1. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad:** asignar un trabajo con responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional; atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irrationales; impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento etc.); denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho; poner en situación de riesgo de despido por su maternidad.

**d. Conductas constitutivas de acoso moral (por separado o en unión de varias):** aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación; atentados contra la dignidad de la persona; degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo; uso de violencia verbal. Según los objetivos del acoso nos encontramos con:

**d.1. Mobbing estratégico:** Acoso que se ejerce institucionalmente con el objetivo de que la víctima llegue a tal situación de estrés que tenga que ceder y pedir el despido voluntario.

**d.2. Mobbing de dirección o gestión:** Se ejerce con el objetivo de llegar a presionar al trabajador/a poco sumiso/a a las órdenes del superior jerárquico, que pueden suponer un abuso en cuanto a las condiciones laborales.

**d.3. Mobbing perverso:** Con este no se persigue un fin a nivel laboral, sino que el acosador, por su personalidad, lleva a cabo acciones perversas sobre la víctima.

**d.4. Mobbing disciplinario:** Se utilizan medidas disciplinarias con el fin de que el trabajador/a o voluntario/a se amolde a las exigencias abusivas del puesto.

**d.5. Boreout:** Situación de aburrimiento del trabajador/a o voluntario/a que le provoca malestar y sensación de ineficacia y repercute en el trabajo en general.

**d.6. Burnout:** El trabajador/a o voluntario/a están en situación de estrés (síndrome de *estar quemado*) por las exigencias y las cargas de trabajo a las que está sometido/a en su jornada laboral.

**e. Conductas constitutivas de violencia digital o ciberviolencia.** La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025 recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital:

**e.1. Acoso en línea y facilitado por la tecnología:** Suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o *crackeando* o *hacceando* sus dispositivos para acceder a sus

espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través de *Internet de las Cosas*, como los electrodomésticos inteligentes; amenaza (sexual, económica, física o psicológica); daño a la reputación; seguimiento y recopilación de información privada mediante *spyware* (software que tiene dicho objetivo); suplantación de identidad; solicitud de sexo; acoso con cómplices para aislar a la víctima.

**e.2. Acoso sexual en línea:** Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (“porno venganza”); toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (incluye los actos de *upskirting* o “bajo falda” y la toma de *creepshots*: foto robada y sexualizada, y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone utilizando inteligencia artificial: “pornografía falsa”); explotación, coacción y amenazas (*sexting*, “sextorsión”, amenaza de violación, *doxing*: revelar información personal o la identidad, *outing*: revelar la orientación sexual); *bullying* sexualizado: rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida; *ciberflashing*: envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos o utilizando tecnologías *Airdrop* o *Bluetooth*.

**e.3 Dimensión digital de la violencia psicológica:** Actos individuales no tipificados como delito por estar normalizados; discurso de odio sexista; intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, avergonzar y difamar; incitación al suicidio o a las autolesiones; abuso económico.

## 2.3-CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

El art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

*A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, ARCORES España adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal, según se detalla en el punto 4 de este Protocolo (Procedimiento de actuación).*

Los **delitos contra la integridad moral** se recogen en el art. 173 del Código Penal y los **delitos contra la libertad sexual** en el Título VIII del Código penal: agresiones sexuales; agresiones sexuales a menores de 16 años; acoso sexual; exhibicionismo y provocación sexual; y delitos relativos a la prostitución, la explotación sexual y la corrupción de menores.

## 3- DETECCIÓN DE UN POSIBLE CASO DE ACOSO SEXUAL O MORAL POR PARTE DE CUALQUIER PERSONA DE ARCORES España

Cualquier persona trabajadora, voluntaria, colaboradora o beneficiaria/usuaria de un proyecto o actividad de ARCORES España puede plantear una preocupación o una queja escrita o verbal relativa al acoso sexual o moral, bien como víctima, bien como testigo del mismo.

Asimismo, cualquier persona de ARCORES España puede recibir una notificación o denuncia relativa al acoso sexual o moral de un tercero en el seno de la organización.

En caso de darse cualquiera de las situaciones anteriores (revelación directa, de un testigo, o revelación indirecta), se dispone de los siguientes **canales de denuncia** para efectuar de manera inmediata, o con la menor demora posible, la comunicación de cualquier incidente, preocupación o posible caso de cualquier tipo de violencia, maltrato o acoso en el contexto de trabajo de ARCORES España:

- [denunciasacoso@arcroles.org](mailto:denunciasacoso@arcroles.org)
- Notificación verbal o escrita a un miembro del Comité de seguimiento de la Política de Género de ARCORES España.

## 4- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE GÉNERO DE ARCORES España

El Comité de seguimiento de la Política de Género de ARCORES España es el órgano responsable de llevar a cabo las siguientes **funciones**:

- Recepción y registro de los casos debidamente anonimizados y codificados.
- Acogida y acompañamiento a la persona que notifique el posible caso.
- Asegurar la atención a la víctima en caso de revelación directa por la misma.
- Estudio y valoración del posible caso tras su recepción y seguimiento del mismo.

### 4.1-Intervenciones para asegurar la protección de la persona victimizada

1-Escuchar sin cuestionar la veracidad del relato y recoger la información sin hacer un diagnóstico de manera prematura. En caso de revelación directa por parte de la persona afectada, mantener la calma y darle todo el apoyo que necesite.<sup>5</sup>

2-Comunicar inmediatamente, o con la menor demora, el posible caso:

- Al representante legal de ARCORES España.
- Además, a la Comisión de Protección del menor y adultos vulnerables de la Orden, o Superiora de las MAR, en caso de implicación de un religioso, una religiosa, o un laico/a con responsabilidad pastoral.

3-Analizar el caso con la menor demora posible en relación con el tipo de violencia presentada, personas involucradas, quién debe recibir información del caso dentro y fuera de la institución etc.

4-En caso excepcional de gravedad extrema se gestionará con terceros una intervención urgente, si se precisa, por encontrarse la persona en situación de alto riesgo:

- Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y/o el Ministerio Fiscal y los Servicios de Emergencias 112.
- La empresa contratada por ARCORES ESPAÑA para la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, en caso de que el afectado sea un trabajador contratado.

5-Informar a la persona denunciante sobre los servicios públicos disponibles: El Instituto de la

<sup>5</sup> Cualquier persona de ARCORES España que reciba una notificación o denuncia debe comunicar inmediatamente a una persona del comité de seguimiento de política de género o al canal de denuncias.

Mujer recibe y canaliza, en el orden administrativo, denuncias formuladas por mujeres en casos de discriminación por razón de sexo: [juridico@inmujer.es](mailto:juridico@inmujer.es) y/o la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:[https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion\\_al\\_Ciudadano/COMO\\_DENUNCIAR\\_ITSS.htm](https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIAR_ITSS.htm)

1- 6-Elaborar recomendaciones de actuación dirigidas al representante legal de ARCORES España con la menor demora posible conducentes al cese inmediato de la situación de acoso.

7-Cuando en la denuncia planteada se apreciasen indicios de conducta delictiva contra la libertad sexual o la integridad moral se dará traslado urgente al representante legal de ARCORES España proponiendo la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima, separándola de la persona acosadora, y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

8-Asesorar al representante legal de ARCORES España en caso de que haya que hacer alguna comunicación interna o externa.

9-Recepcionar las medidas y sanciones impuestas, si procede, por el representante legal de ARCORES España.

10-Informar al denunciante y al denunciado sobre las medidas y sanciones adoptadas.

11-Resolución y cierre del caso.

12-Seguimiento de las medidas de apoyo a la víctima, en caso de que proceda, por parte del Comité.

13-Verificación del cumplimiento de las medidas cautelares y sancionadoras propuestas, en su caso, de cara a la no repetición de los hechos.

14-Registro de los documentos, del informe y de las actuaciones llevadas a cabo.

Todo el procedimiento será informado por los siguientes principios: celeridad, confidencialidad, protección de la dignidad de las personas, trato justo e imparcialidad, y derecho a la defensa de los implicados.

## 4.2-Régimen sancionador

### a. Medidas cautelares:

Cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso el representante legal o en quien él delegue podrá adoptar medidas cautelares. En función de las circunstancias, valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora:

- Considerará la posibilidad de cambio de puesto o lugar de trabajo, preferentemente, del acosador/a.
- Establecerá pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.

### b. Tipificación de faltas y sanciones

**b.1 Faltas muy graves:** el chantaje sexual; el acoso laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o sexista y la agresión física; la adopción de represalias contra las personas que denuncien o apoyen a la víctima; los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial.

**b.2. Faltas graves:** invitaciones impudicas o comprometedoras; gestos obscenos; contacto físico innecesario; descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo; comentarios vejatorios y continuos sobre el aspecto físico, la ideología, la orientación sexual u otra circunstancia personal; la impartición de órdenes vejatorias; la orden de aislar o incomunicar a una persona; la vigilancia extrema y continua; mensajes electrónicos o llamadas de carácter ofensivo de contenido sexual.

Las **sanciones** correspondientes a las faltas graves y muy graves incluyen: suspensión de empleo y sueldo temporal, pérdida de categoría temporal o definitiva, traslado temporal o definitivo y despido disciplinario.

**b.3. Faltas leves:** observaciones sugerentes y desagradables; chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados; uso o envío de imágenes pornográficas en los lugares o a través de las herramientas de trabajo.

Las **sanciones** de las faltas leves serán: amonestaciones verbales o por escrito.

Se consideran **agravantes** las siguientes condiciones: el abuso de la superioridad jerárquica, la reiteración, la existencia de más de una víctima, la discapacidad física o psíquica de la víctima, impacto en la salud física o psíquica de la víctima, la alevosía.

Serán **atenuantes** los siguientes: no haber sido sancionado previamente, haber procedido a reparar o disminuir los daños por arrepentimiento espontáneo o confesar el hecho.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

## 5-ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO MORAL Y PARA LA PROMOCIÓN DEL BUEN TRATO. POLÍTICA DE COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

En la descripción de las ofertas de empleo se incluirá referencia explícita a la Política de Género de ARCORES España y a este protocolo para garantizar el buen trato y la prevención del acoso sexual y el acoso moral. Se incluirán asimismo estas cuestiones en las entrevistas de trabajo y se facilitará a las personas asalariadas y voluntarias la información necesaria dejando constancia de que la han recibido y entendido.

Se procurará que las personas que integran el Comité de seguimiento de la política de género cuenten con la formación adecuada para el desarrollo de sus funciones. Este Comité promoverá actividades formativas de sensibilización para la prevención, identificación y actuación ante el acoso sexual y el acoso moral y la promoción del buen trato dirigidas a ARCORES España. Se velará por que todas las personas trabajadoras y voluntarias accedan a estas formaciones.

ARCORES España tratará de dar a conocer este protocolo a las empresas con las que colabora, a sus contrapartes locales, *y* en sus proyectos en España, y a las otras ARCORES nacionales.

## 6- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Comité de seguimiento de la Política de género de ARCORES España se compromete a realizar revisiones trienales del presente protocolo. Asimismo, presentará un informe anual a la Junta Directiva que incluirá el registro y resolución de las denuncias presentadas y de las actividades formativas y de sensibilización llevadas a cabo.

## 7- ANEXOS

### 1- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Se describen a continuación los distintos tipos de violencias y acosos que se pueden dar en el entorno laboral:

**a. Acoso discriminatorio:** Toda conducta no deseada en el lugar de trabajo vinculada a cualquier circunstancia personal como origen étnico o racial, orientación sexual o discapacidad, que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y generarle un entorno hostil, discriminatorio o humillante. Por ejemplo: chistes o comentarios sobre la apariencia o condición de una persona.

**b. 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.

**c. Acoso sexista o por razón de sexo:** Constituye acoso por razón de sexo “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud realizada tanto por superiores jerárquicos como por compañeros/as o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la institución degradando las condiciones de trabajo y de colaboración de la víctima y pudiendo poner en peligro su puesto de trabajo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados especiales”. La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que mientras el primero se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de relaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porqué existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

**Grupos de especial atención con relación a las conductas de acoso sexista:** Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y entre ellas, los grupos más vulnerables son: mujeres solas con responsabilidades familiares; mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres (en este ámbito es donde las mujeres sufren una mayor infantilización por hombres que han estado desempeñando puestos de gran responsabilidad); mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo; mujeres con discapacidad; mujeres migrantes; mujeres con contratos eventuales

y temporales o subcontratadas; personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

**d. Acoso moral o mobbing:** La práctica o comportamiento verbal, psicológico o físico, repetido o persistente, realizado por una o más personas durante un tiempo prolongado, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menoscabo, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima. Conlleva situaciones incómodas y desagradables para la víctima, privándola de desarrollar su trabajo con libertad y abocándola a una situación hostil que puede afectar a todo el equipo.

Tanto el acoso sexual, como por razón de sexo o el acoso moral pueden producirse por personas de la organización: de un superior/a hacia su subordinado/a (acoso descendente), de un subordinado/a a un superior/a (acoso ascendente), entre compañeros/as contratados/as y en el ámbito del voluntariado (acoso horizontal), e incluso por parte de terceros. Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la persona objeto de los mismos.

**e. Violencia digital o ciberviolencia:** Se produce cuando las situaciones referidas arriba se dan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y/o las redes sociales sin que sea necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial.

## 2- NORMATIVA DE REFERENCIA

### ➤ ÁMBITO INTERNACIONAL

**Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo. Recomendación Núm. 19** sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

### ➤ ÁMBITO EUROPEO

**Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo COM (2007) 686 final**

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:ES:P>

**DF Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.**

**Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.2.1992]. Código de conductas para prevenir el acoso sexual.**

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1992:049:0001:0008>:

**Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.** [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31990Y0627\(05\):ES:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31990Y0627(05):ES:HTML)

**Constitución Española:**

**El art. 10.1 donde se reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (Art. 10.1).**

*El art. 14 la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos/as a tratos degradantes.*

*El art. 18, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Art. 18.1).*

*El artículo 35.1 que incorpora, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el trabajo. Además, en su artículo 9.2 dispone que «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».*

**Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Artículo 2. Objeto y carácter de la norma.** La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los/as trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Instituto Canario de Seguridad Laboral – Dirección General de Trabajo Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

#### **Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.**

**1.** Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**2.** En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley. El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de

*prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.*

**3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.**

**4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.**

**5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.**

## **Artículo 22. Vigilancia de la salud.**

**1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.**

**Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículo 4.2. e) Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, por razones de sexo, se considerarán incumplimientos contractuales el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.**

**La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. **El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991** constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

**La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,** establece en su Art. 7:

**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 u ofensivo.**

**3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**

**4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.**

**Y, en su Art. 48 establece:**

**1. 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.**

**2. 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 propiciarlo.**

**La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13** considera infracción muy grave del ordenamiento social. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento **en su Art. 8.13.bis. El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.**

**La Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de riesgos laborales,** que establece la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, lo que incluye la protección contra el acoso laboral o moral.

**El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo** considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

Documento