



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LAS ORGANIZACIONES

**PLAN DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN PDA BULLYING**



ÍNDICE

1. PLAN DE IGUALDAD ➔	Pág. 2
2. COMPROMISO DE SEER EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO ➔	Pág. 3
3. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO ➔	Pág. 5
3.1 LA PREVENCIÓN ANTE EL ACOSO ➔	Pág. 6
3.1.1. Estructura de SEER para el abordaje de situaciones de alta complejidad emocional	
3.1.2. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo	
3.1.3 Conceptualización del maltrato en el ámbito afectivo-sexual.	
3.2 EL PROCEDIMIENTO PARA EL ABORDAJE DE UN CASO ➔	Pág. 12
3.2.1 Información de las alertas	
<u>Presentación de una queja o denuncia</u>	
<u>Activación del protocolo en fase de alerta</u>	
Respuesta en caso de denuncia anónima a través de redes	
3.2.2 Diagnóstico y tipificación del caso	
<u>Tramitación del expediente informativo</u>	
<u>Tramitación del expediente de caso</u>	
3.2.3 Detener la violencia y proteger a los agentes implicados	
Medidas cautelares o de urgencia:	
Medidas cautelares en respuesta ante la alarma social y la viralización.	
Medidas específicas para la atención de las personas directamente implicadas.	
Otras medidas para el abordaje del caso den fase de cese de la violencia.	
3.2.4 Activar la mirada de bienestar e implicar a todo el mundo en la resolución	
<u>Seguimiento</u>	
3.2.5 Reparar el dolor y restaurar el bienestar	
<u>La resolución del expediente de acoso</u>	
Medidas de afrontamiento para con quien había estado en rol de agresor/a	
Medidas de afrontamiento para quien había estado en rol de víctima	
Medidas de afrontamiento para todas las personas de la empresa	
4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR ➔	Pág. 19
5. MODELO DE INFORMACIÓN DE UNA ALERTA (OBSERVACIÓN, QUEJA O DENUNCIA) ➔	Pág. 20
6. ANEXO: ACUSE DE RECIBO ➔	Pág. 22



1 PLAN DE IGUALDAD

Este protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo forma parte del firme compromiso de Asociación PDA Bullying (en adelante Plataforma PDA) con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y se integra dentro de nuestro Plan de Igualdad.

Aunque nuestra entidad no está legalmente obligada a disponer de un Plan de Igualdad — al no superar los 50 trabajadores/as, conforme establece el Real Decreto 901/2020, de 11 de octubre—, hemos decidido implementarlo de forma voluntaria como muestra de nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades, la prevención de la discriminación y la creación de un entorno laboral seguro y respetuoso.

Este protocolo se enmarca dentro de la normativa vigente, en cumplimiento de:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 11 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (Cataluña).
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista (Cataluña).
- Así como las directrices del Institut Català de les Dones y otros protocolos institucionales aplicables.

A través de este documento, se establecen los mecanismos para prevenir posibles situaciones de acoso, así como las pautas para actuar de manera eficaz, confidencial y con garantía de derechos para todas las partes implicadas.

Con la aprobación de este protocolo, la organización reafirma su voluntad de avanzar hacia una cultura de igualdad, respeto y tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia o discriminación por razón de sexo.

Barcelona 10 de mayo de 2025



2

COMPROMISO DE PLATAFORMA PDA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, **Plataforma PDA**, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como otras acciones violentas que constituyan o puedan constituir cualquier forma de maltrato entre los miembros de la organización, o hacia personas de la comunidad a la que servimos.

Al adoptar este protocolo, Plataforma PDA quiere subrayar su compromiso con la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, Plataforma PDA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas/organizaciones a las que desplace su propio personal, así como a las empresas/organizaciones de las que procede el personal que trabaja en Plataforma PDA. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas/organizaciones.

Cuando la presunta persona que ocupe un papel de agresor/a quedase fuera del poder de dirección de la empresa/organización y, por lo tanto, Plataforma PDA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa/organización competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, aplique las sanciones correspondientes a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil (u otra forma de convenio) que une a ambas instituciones podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- g) así como en cualquier entorno en que, pese a suceder fuera de los ámbitos antes mencionados, generen una influencia negativa en la convivencia o buen hacer de los espacios que ocupan los y las trabajadoras, así como los clientes a los que ofrecemos un servicio.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, Plataforma PDA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso (prevención y sensibilización ante comportamientos no tolerados por la empresa), como en la detección para la cual es necesaria la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias en la recepción de las alertas (quejas, observaciones o denuncias) y la gestión o valoración de cada caso, así como para dar respuesta según proceda en cada situación.



3 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa **SEER** implanta un procedimiento de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas **preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables (**detección**).
3. Identificación de medidas de respuesta frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario (**actuación**).

Las cuales contemplan:

- a) Prevención (prevención y sensibilización) del acoso sexual y por razón de sexo, aportando información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona en rol de agresor/a.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta persona en rol de víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las personas en rol de víctima.



3.1. LA PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

3.1.1. Estructura de Plataforma PDA para el abordaje de situaciones de alta complejidad emocional

Para la óptima respuesta al presente protocolo, se especifican a continuación los equipos, comisiones y roles implicadas en diferentes partes del mismo, así como las figuras que las forman:

3.1.1.1. Persona implicada de prevención de riesgos laborales:

La figura de referencia es Marta Vinyals Albiol, como profesional formada especialmente en PRL dentro de la asociación. La dirección de contacto es: red@pdabullying.com

3.1.1.2. Departamento de bienestar interno del equipo:

Es el responsable de cuidar el equipo y, por tanto, de garantizar un acompañamiento en caso de cualquier situación que pueda generar malestar en el mismo.

3.1.1.3. Departamento de comunicación:

Tiene un papel importante en la comunicación externa en caso de situaciones que sean de visibilidad pública y/o afecten a personas externas al equipo (usuarios/as o clientes). El contacto es: comunicacion@pdabullying.com.

3.1.1.4. Comisión de Convivencia:

Actualmente formada por la junta directiva. Es su responsabilidad cuidar para la promoción de la convivencia interna en el equipo y el cuidado de las relaciones con los usuarios y/o clientes. Tiene un papel prioritario en la prevención frente al acoso y la detección de situaciones de alerta.

3.1.1.5. Equipo de Valoración:

Formado por Ramiro A. Ortégón, presidente de PDA (direccio@pdabullying.com) y Laura Torrella, directora de SEER (laura@salutieducacioemocional.com), asesora externa de SEER (una de las entidades gestoras del proyecto de la Plataforma PDA). Es el equipo responsable de recoger las alertas que se detecten y activar el protocolo, desplegando las intervenciones que sean precisas.

3.1.1.6. Persona instructora:

Miembro del equipo de valoración designado que instruye el caso.

3.1.2. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo

La **Asociación PDA Bullying (Plataforma PDA)** formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en **Plataforma PDA**.

Plataforma PDA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, valorar y dar respuesta ante cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo recibe y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de **Plataforma PDA** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la organización tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos **Plataforma PDA**, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas, también ante aquellas personas a las que prestamos un servicio.

No obstante, de lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante observación, queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo (activación de la alerta), de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, **Plataforma PDA** sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de toda forma de violencia, por tanto, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo, y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

3.1.3 Conceptualización del maltrato en el ámbito afectivo-sexual.

El modelo de tipificación del maltrato integrado en el modelo PDA es la base que fundamenta la comprensión de la escalada del conflicto, por la cual se considerarán conductas a abordar por este protocolo todas aquellas situaciones que puedan generar un riesgo, así como aquellas violencias y maltratos motivados por conductas del ámbito afectivo-sexual.



2.1.3.1 Definiciones de las formas no sanas de relación

- **SITUACIONES DE RIESGO:** Son situaciones que pueden derivar en conflictos que afecten a la relación (parejas, amistades, grupos, familias, etc.) por su alta complejidad, es decir, emociones, creencias, comportamientos o situaciones que afecten o puedan afectar al sano desarrollo de un/a joven (bienestar, aprendizaje, cobertura de necesidades vitales, etc.).
- **CONFLICTOS SIN VIOLENCIA:** Situación en que una, dos o más personas se encuentran en una posición en la que su emoción (aquello que sienten), mirada (aquello que piensan) o relación (aquello que hacen) no están en equilibrio o coherencia y, por tanto, se encuentran desconectados o en riesgo de desconectarse el bienestar.

2.1.3.2 Definiciones de las formas destructivas de relación

- **VIOLENCIA:** Acción, generalmente intencionada que, de forma consciente o inconsciente, genera un conjunto de conductas o situaciones que provocan malestar interno a otra persona o a uno mismo.
- **MALTRATOS:** Violencias continuadas o perpetuadas en el tiempo que se suceden a través de entornos y canales concretos, y que tienen un origen relacionar en diferentes tipos de vínculos (pareja, amistad, compañeros/as, familias, etc.).

3.1.3.3. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual:

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual como un maltrato conformado por cualquier violencia de naturaleza sexual que, continuada en el tiempo, 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, que siempre es discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- **TIPO DE RELACIÓN:** ámbito laboral o personal/comunitario.
- **CONTINUIDAD DE LA VIOLENCIA:** Siempre se trata de un hecho recurrente o perpetuado en el tiempo. Algunos tipos de violencia a tener presentes son:
 - o Chantaje sexual: el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la persona en rol de víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona que puede ocupar un rol agresor será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
 - o Acoso sexual ambiental: se sucede cuando la persona que acosa crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona en rol de víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Las situaciones de riesgo y violencias ante las que permanecer en alerta son:

Conductas verbales	- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual. - Flirteos ofensivos. - Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos. - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados. - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
Conductas no verbales	- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos. - Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
Acciones Físicas	- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario. - Forzar a ver contenido (imágenes o vídeos) de naturaleza sexual. - La violación.

3.1.3.4. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

Un maltrato en el que se ejerce violencia 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, que siempre es discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- **TIPO DE RELACIÓN:** ámbito laboral o de una estructura social asociada al desempeño de funciones en una organización.
- **CONTINUIDAD DE LA VIOLENCIA:** Siempre se trata de un hecho recurrente o perpetuado en el tiempo. Las violencias más comunes pueden ser:
 - o Hostigamiento: entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la recibe.
 - o Atentado objetivo a la dignidad de la persona en rol de víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
 - o El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- **EFFECTOS EN LA PERSONA EN ROL DE VÍCTIMA:** tiene un resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien recibe el acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de quien ocupa el rol de víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- **MOTIVACIÓN DEL A VIOLENCIA:** El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres u otras identidades de género cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Las situaciones de riesgo y violencias ante las que permanecer en alerta son:

Ataques con medidas organizativas	- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades. - Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona. - No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes. - Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos. - Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída. - Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
--	---

	- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc. - Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada. - Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona. - Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria	- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento). - Ignorar la presencia de la persona. - No dirigir la palabra a la persona. - Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona. - No permitir que la persona se exprese. - Evitar todo contacto visual. - Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima	- Amenazas y agresiones físicas. - Amenazas verbales o por escrito. - Gritos y/o insultos. - Llamadas telefónicas atemorizantes. - Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente. - Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona. - Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias. - Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional	- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización. - Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico. - Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc. - Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

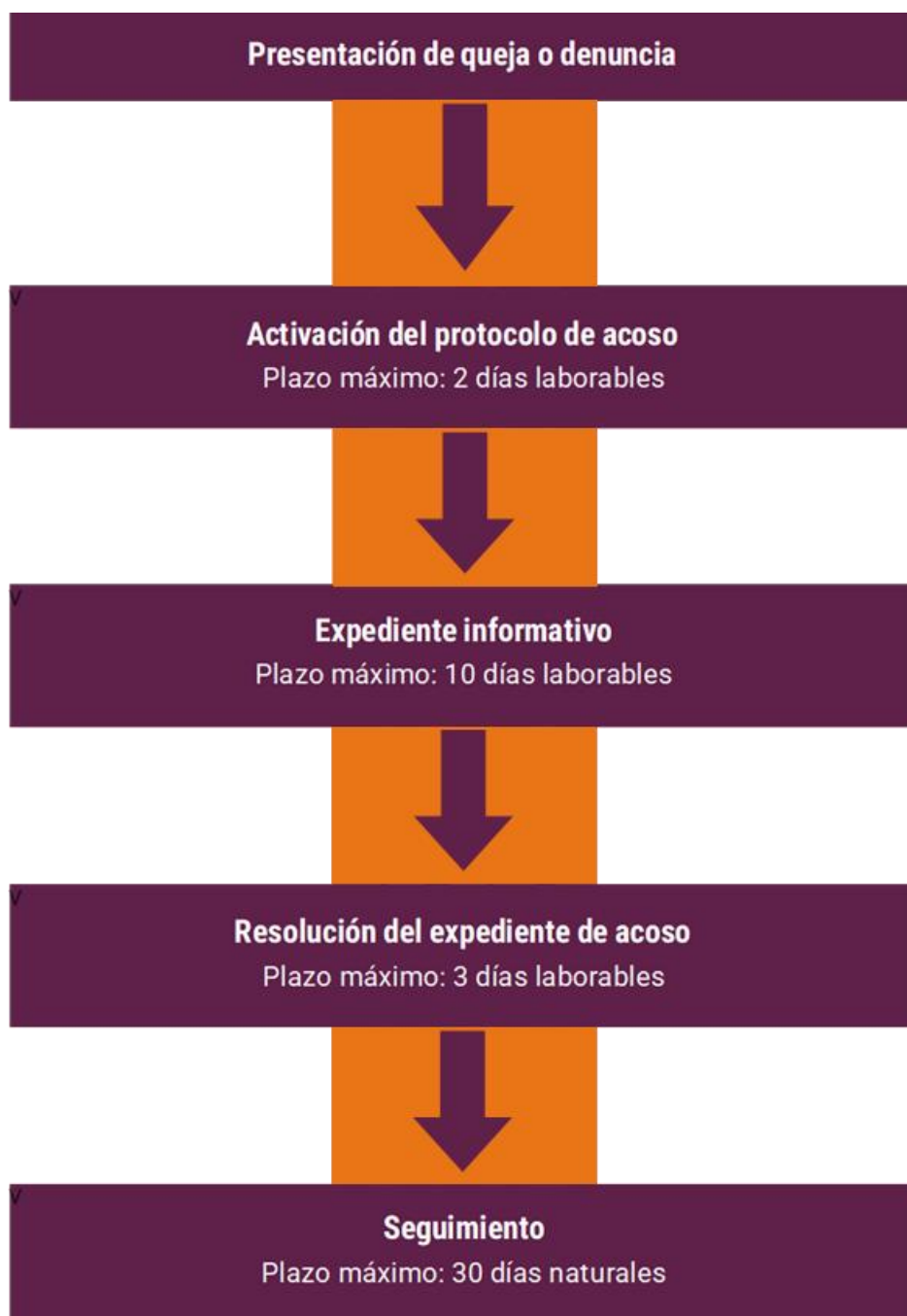
3.1.3.5. Definición y conductas constitutivas de abuso sexual a niños/as o adolescentes:

Un maltrato compuesto por toda actividad sexual impuesta, la cual siempre atenta contra la libertad sexual, en este caso de un adulto a un niño/a o adolescente en contra de la cual este tiene derecho a la protección legal y social. Se considerarán también como acoso las actividades sexuales impuestas por un niño/a o adolescente si el primero/a es considerablemente mayor que quien ocupa el rol de víctima y utiliza la fuerza, amenazas u otros medios de presión. Las actividades sexuales entre niños/adolescentes no se consideran abuso sexual cuando superan el límite de edad establecido por el Estado para las actividades sexuales consentidas (16 años en el estado español).



3.2. EL PROCEDIMIENTO PARA EL ABORDAJE DE UN CASO

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



El procedimiento que seguir será el siguiente:

3.2.1 Información de las alertas

Presentación de una queja o denuncia:

1º) La asociación designa a LAURA TORRELLA LLAUGER (ASESORA EXTERNA) y a RAMIRO ANDRÉS ORTEGÓN DELGADILLO (PRESIDENTE) como personas instructoras para la tramitación de cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, la investigue y realice su seguimiento/respuesta. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de la persona designada para suplir las funciones y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación, siendo la notificación siempre confidencial y opcionalmente anónima.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es: icas@pdabullying.com. Solo las personas designadas para tramitar el protocolo (equipo de valoración) tendrán acceso a los correos que a esos efectos se remitan. En caso de que quien presente la queja necesite dirigirse específicamente a una de las dos personas responsables, podrá hacerlo directamente a través de los correos personales:

direccio@pdabullying.com

laura@salutieducacioemocional.com.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado, pudiendo este ser anónimo. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en C/Casp 114, esc B 1º 2ª, Barcelona. Dicho sobre debe indicar que va dirigido al "Equipo de Valoración Plataforma PDA", para garantizar que sean los responsables indicados quienes únicamente tengan acceso a la información.

Activación del protocolo en fase de alerta:

5º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

6º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Respuesta en caso de denuncia anónima a través de redes:

7º) En caso de recibir una denuncia anónima a través de las redes sociales, la comisión de convivencia (junta directiva) deberá tratar de contactar con la persona que ha denunciado, con apoyo del/la responsable de comunicación, con tal de ofrecer el apoyo y atención que necesite y, si es necesario, iniciar las acciones previstas en este protocolo.

En caso de que la denuncia anónima no lo indique inicialmente, será necesario tratar de identificar quiénes son las personas implicadas en el caso, puesto que sin esta información no se podrá iniciar ningún procedimiento.

En el caso que la denuncia anónima sea hecha en un canal de visibilidad público, se hará una comunicación explicando la activación del protocolo y velando por la protección de las personas implicadas, por tanto, su no criminalización y no victimización, para una sana reparación en el futuro. Asimismo, se abrirá específicamente un canal de comunicación público (correo electrónico) donde poder recibir información de quien pueda aportarla.

3.2.2 Diagnóstico y tipificación del caso

Tramitación del expediente informativo:

8º) El equipo de valoración, el cual integral las personas instructoras de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que, en fase diagnóstica oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá 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.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de la actuación, por lo que en caso de que alguna de las personas del equipo de valoración concorra en algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa 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.

Tramitación del expediente de caso:

9º) Finalizada la investigación, en fase de tipificación, el equipo de valoración elaborará un informe en el 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.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas en fase de actuación. Así como a:

- Informar a la Inspección de Trabajo de la Generalitat de Catalunya.
- Informar a la organización responsable de la persona denunciada, si fuese el caso.
- Abrir los procedimientos legales oportunos según el caso.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo. Así mismo, en las conclusiones del informe, la persona

instructora instará a la empresa/organización a adoptar las medidas de abordaje de la violencia que se consideren oportunas en fase de actuación.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la organización, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación en fase de actuación.

3.2.3 Detener la violencia y proteger a los agentes implicados

Medidas cautelares o de urgencia:

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas, a menos que, en caso de ser muy grave, se haya propuesto el despido disciplinario de la persona en rol de agresor/a. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Plataforma PDA separará a la presunta persona en rol de acosadora de la persona situada en rol de víctima.

11º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Medidas cautelares en respuesta ante la alarma social y la viralización:

12º) Si la prensa genera volumen mediático, Plataforma PDA escogerá un portavoz y buscará cuál es la mejor forma de relacionarse con los medios, asesorada por una entidad externa.

13º) Los trabajadores/as de Plataforma PDA remitirán a todas las personas interesadas hacia los comunicados oficiales, y en ningún caso darán detalles ni de las acciones de ni de los hechos ocurridos.

Medidas específicas para la atención de las personas directamente implicadas:

14º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona en rol de 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, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

15º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el

derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciado/a como a la persona en rol de víctima, y los demás agentes que participen.

16º) En el espacio de encuentro con la persona en rol de víctima se deberá procurar mostrar el posicionamiento a favor del bienestar y el rechazo a la violencia. Se visibilizará la voluntad de acompañar la situación enmarcada como un proceso restaurativo, aportando las herramientas necesarias para la reparación. Se ofrecerá la posibilidad de realizar un acompañamiento individualizado desde círculo verde (departamento de bienestar interno del equipo), así como el resto de los recursos e información necesaria para cada momento del proceso.

17º) En el espacio de encuentro con la persona en rol de agresor/a se deberá procurar mostrar el posicionamiento a favor del bienestar y el rechazo a la violencia. Se visibilizará la voluntad de acompañar la situación enmarcada como un proceso restaurativo, aportando las herramientas necesarias para la reparación. Se ofrecerá la posibilidad de realizar un acompañamiento individualizado desde el Departamento de bienestar interno del equipo, así como el resto de los recursos e información necesaria para cada momento del proceso.

Específicamente, en el trabajo con el rol, será necesario conseguir un compromiso firmado, alineado con los fundamentos de la justicia transicional (verdad, justicia, reparación y no repetición).

Otras medidas para el abordaje del caso den fase de cese de la violencia:

18º) Se emitirá un manifiesto expresando el posicionamiento institucional a favor del bienestar y totalmente en contra de toda forma de violencia. En dicho manifiesto se incorporarán los principios fundamentales que posibilitan el enfoque restaurativo de la situación, así como las garantías para la protección de todos los implicados.

19º) La empresa, en su compromiso con el apoyo y acompañamiento a la persona en rol de víctima, ofrecerá acceso al asesoramiento legal que pueda precisar, así como acceso al acompañamiento terapéutico de una entidad externa. Dicho acompañamiento terapéutico también será ofrecido a la persona en rol de agresor/a u otros roles implicados.

20º) Se convocará una primera reunión de contención-distensión en la que participen las personas afectadas, con el fin de expresar necesidades y visibilizar la verdad del malestar generado por la situación. Dicho espacio debe valorarse en dos posibilidades:

- Espacio de encuentro interno (trabajadores/as y colaboradores/as de Plataforma PDA)
- Espacio abierto a la comunidad, usuarios, afectados/as.

3.2.4 Activar la mirada de bienestar e implicar a todo el mundo en la resolución

Seguimiento:

Una vez cerrado el expediente (informe de la tipificación), y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja (Equipo de Valoración) vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas para el dese de la violencia y la protección de los implicados de actuación y sancionadoras propuestas, en su caso. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar (fase de activación e implicación) para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3.2.5 Reparar el dolor y restaurar el bienestar

La resolución del expediente de acoso:

La dirección de Plataforma PDA una vez recibidas las conclusiones del seguimiento realizado por la persona instructora (equipo de valoración), adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de Plataforma PDA procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido.

Medidas de afrontamiento para con quien había estado en rol de agresor/a:

Entre las sanciones punitivas a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las sanciones restrictivas (libertad y derechos de participación, expresión, ejercicio de derechos políticos, movimiento), así como las derivadas de los compromisos (reconocimiento de la verdad y responsabilización, retribución de

bienes, participación de un sistema de capacitación, participación de un sistema de propuestas restaurativas, acción sin daño, con efecto dignificante y reconciliador). Algunos ejemplos restrictivos generales en el ámbito de la empresa son los siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. la suspensión de empleo y sueldo.
3. la limitación temporal para ascender.
4. el despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Plataforma PDA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa. Se deben proponer actuaciones como:

- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Medidas que consoliden el compromiso de Plataforma PDA ante el cuidado para la no criminalización como puerta de entrada a la oportunidad de cambio.
- Apoyo psicológico y social a la persona que trabaja para salir del rol de agresor/a.

Medidas de afrontamiento para quien había estado en rol de víctima:

La dirección de Plataforma PDA llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de quien había estado en rol de víctima, entre otras, las siguientes:

- Adopción de medidas de vigilancia para proteger de la revictimización.
- Apoyo psicológico y social a la persona que había sido acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona en rol de víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

Medidas de afrontamiento para todas las personas de la asociación:

La dirección de Plataforma PDA:

- Reforzará las acciones formativas y de concienciación, dentro de un sistema o estrategia de recapacitación.
- Implantará una evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adoptará medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.



4

DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE 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 de la organización a través reunión formal de equipo, envío por correo electrónico y ubicación en carpeta compartida y, manteniéndose vigente hasta enero de 2028.

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 fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- En caso de que una resolución judicial condene a la asociación por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.



5

MODELO DE INFORMACIÓN DE UNA ALERTA (OBSERVACIÓN, QUEJA O DENUNCIA)

El **formulario** para la información de una alerta se encuentra alojado en [este enlace](#) de nuestra página web.

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha recibido la o las violencias:
- ☐ Otras (Especificar):
- ☐ Anónimo.

II. Datos de la persona que ha recibido la violencia

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona que se ha situado en rol de agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo **fechas** en las que tuvieron lugar los hechos y **dónde** ocurrieron, así como una **descripción detallada** y sin eufemismos, siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Indicación del posible nivel de alerta

Situación de riesgo	Conflicto sin violencia	Violencia no confirmada	Violencia confirmada	Maltrato o violación de derechos
				
BAJO	MODERADO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
☐	☐	☐	☐	☐

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso frente a (IDENTIFICAR PERSONA EN ROL AGRESOR/A) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención del equipo de valoración, el equipo directivo o la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la Plataforma PDA



6

ANEXO: ACUSE DE RECIBO

ACUSE DE RECIBO

Yo, _____ con NIF/NIE
_____, en mi calidad de _____ (*trabajador/a, colaborador/a o voluntario*) por medio de la presente declaro haber recibido este protocolo, y me comprometo a cumplir con todas las obligaciones que de él se desprenden en relación con la normativa legal aplicable, así como en las obligaciones morales que se derivan.

Y para que así conste firmo la presente

en, a.....de de 20.....

Firmado: _____