



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

FUNDACIÓN SAN MILLÁN DE LA COGOLLA

Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00

Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00



Fundación
San Millán
de la Cogolla



Índice

- I. COMPROMISO
- II. OBJETIVO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA
- III. DEFINICIONES
 - 1. Acoso sexual y por razón de sexo
 - 2. Las nuevas modalidades de acoso: Violencia digital
- IV. CONTEXTO NORMATIVO
 - 1. Contexto normativo previo
 - 2. Ámbito laboral
 - 3. Ámbito penal
- V. TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO
 - 1. Tipos de acoso según su relación jerárquica
 - 2. Tipos de acoso según el origen de la conducta
 - 3. Tipos de acoso según su interacción con terceros
- VI. EJEMPLOS DE ACOSO EN EL TRABAJO
 - 1. Conductas verbales
 - 2. Conductas no verbales
 - 3. Conductas físicas
- VII. TIPOS DE SANCIONES
- VIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A UNA DENUNCIA DE ACOSO EN EL TRABAJO
 - 1. Principios rectores del procedimiento
 - 2. Fases del procedimiento
- IX. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A UNA DENUNCIA DE ACOSO EN EL TRABAJO CUANDO ESTÉN IMPLICADAS PERSONAS AJENAS A LA EMPRESA
- X. CONVENIO COLECTIVO
- XI. CONFIDENCIALIDAD
 - ANEXO I. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD
 - ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA FORMAL
 - ANEXO III. GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO A LAS MUJERES EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE BAJA POR MATERNIDAD
 - ANEXO IV. RECURSOS ESTATALES Y AUTONÓMICOS DE APOYO, INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO

Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00



Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00



I. COMPROMISO

La organización **FUNDACIÓN SAN MILLÁN DE LA COGOLLA**, a través del presente protocolo, se compromete a **garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso**. Su objetivo es proteger la dignidad, la integridad moral y física, y la libertad de todas las personas trabajadoras, actuando frente a cualquier tipo de hostigamiento de carácter sexual o por razón de sexo.

El protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo es una herramienta que debe implementarse por las empresas de forma obligatoria. Esta debe incluir, además, la prevención contra la integridad moral en el trabajo. Todo ello, de acuerdo con el contenido del art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Al implementar este protocolo, **FUNDACIÓN SAN MILLÁN DE LA COGOLLA adopta una actitud proactiva** y un compromiso explícito para erradicar el acoso en su organización. Esto se traduce en un esfuerzo activo por prevenir, sensibilizar e informar, así como por difundir buenas prácticas y gestionar eficazmente cualquier denuncia.

II. OBJETIVO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente documento tiene como finalidad dotar a **FUNDACIÓN SAN MILLÁN DE LA COGOLLA** del marco de actuación formal para afrontar cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo. Por tanto, este protocolo será el instrumento de referencia al que deberá acogerse la plantilla ante la aparición de un comportamiento de este tipo, sirviendo de guía para su correcta gestión dentro de la empresa. Para lograrlo, la estrategia se articula en dos ejes fundamentales:

- **Prevención activa:** Se implementarán medidas para anticiparse y evitar situaciones de riesgo, fomentando una cultura organizativa de tolerancia cero frente al acoso e identificando las conductas que son constitutivas de este.
- **Reacción eficaz:** Se establece un procedimiento de actuación interno, claro y garantista, para gestionar cualquier denuncia o queja que pudiera producirse, asegurando una respuesta rápida y adecuada por parte de la entidad.

Para garantizar una protección integral, el ámbito de aplicación de este protocolo es lo más amplio posible:

- ❖ **Personas:** Afecta a todas las personas que presten servicios en la empresa, independientemente de la naturaleza de su contrato (laboral, de puesta a disposición a través de ETT, prácticas, becas o relación como profesional autónomo). Asimismo, el personal de empresas auxiliares que opere en los centros de trabajo deberá adherirse a estas normas.
- ❖ **Lugares:** Conforme a lo establecido en el artículo 3 del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en

Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00



Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00



Ginebra el 21 de junio de 2019, el protocolo cubre la violencia y el acoso que ocurran durante el trabajo, en relación con este o como resultado del mismo, incluyendo:

- El lugar de trabajo (espacios públicos o privados)
 - Zonas de descanso, comedor, instalaciones sanitarias y vestuarios
 - Desplazamientos, viajes, formaciones o eventos sociales relacionados con el trabajo
 - Comunicaciones laborales, incluidas las realizadas por medios digitales
 - Alojamientos proporcionados por la empresa
 - Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo
- ❖ Grupos de especial protección: La empresa se compromete a prestar atención a aquellos colectivos que, por sus características o condiciones, pueden enfrentar un mayor riesgo. Si bien el acoso sexual y por razón de sexo afecta de forma desproporcionada a las mujeres (especialmente jóvenes, con contratos precarios, con discapacidad, migrantes, LGTBI o en puestos muy masculinizados), este protocolo protege a todas las personas. Se reconoce que los hombres también pueden ser víctimas, sobre todo por su orientación sexual o por ejercer derechos de conciliación y cuidado familiar.

El protocolo tiene la **misma vigencia que el Plan de Igualdad dentro del cual se desarrolla**. No obstante, para garantizar su continua adecuación y eficacia, podrá ser sometido a revisión. Además, se procederá a su revisión obligatoria en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Cuando se detecte que no se adecúa a los requisitos legales o reglamentarios vigentes
- Si se produce una fusión, absorción o modificación sustancial en la estructura jurídica, organizativa o de plantilla de la entidad
- En caso de una resolución judicial condene a la empresa.
- En cualquier momento de su vigencia si se considera necesario para reorientar sus objetivos

III. DEFINICIONES

El acoso sexual y por razón de sexo son un problema de gran relevancia a nivel global, profundamente arraigado en las relaciones de poder y en una concepción jerárquica basada en el sexo. Se manifiestan principalmente a través de tres ejes conceptuales en el ámbito laboral: como una forma de violencia contra las mujeres, como un síntoma de un entorno de trabajo sexista, y como una manifestación de abuso de poder.

Aunque es un fenómeno que puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, las estadísticas y los estudios demuestran que las mujeres son las

Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00



Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00



principales víctimas. Esta realidad obliga a todas las empresas, así como a las personas profesionales autónomas con personal a su cargo, a implementar medidas proactivas para prevenir y abordar estas conductas inaceptables.

Para comprender su alcance, es fundamental acudir a las definiciones establecidas por organismos internacionales y la legislación española.

Acoso sexual

En primer lugar, y en el contexto de la Unión Europea, destacamos la definición de **acoso sexual** que aparece en la Recomendación 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 92/131/CEE y que señala en su apartado segundo:

“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

(...) hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo”.

Poco después, ahora en el contexto de la Organización de Naciones Unidas, se publicó la Recomendación General 19, por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (29 de enero de 1992), donde se incidió en la vinculación de las desigualdades sufridas por las mujeres con los comportamientos sexuales inaceptables que recaen sobre ellas:

Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00



Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00



“La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

La legislación española, a través del artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres lo define como:

“(…) 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”.

Para determinar si se está ante un caso de acoso sexual, resulta útil aplicar los criterios de la Recomendación d92/131 de las Comunidades Europeas. Esta norma del 27 de noviembre de 1991, especifica en su primer artículo que los comportamientos de carácter sexual afectan a las personas en su trabajo si tienen las siguientes características:

- 1. Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.*
- 2. Existe negativa o sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o*
- 3. Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.*

Acoso por razón de sexo

Aunque a menudo se le menciona junto al acoso sexual, el acoso por razón de sexo es un concepto distinto que tradicionalmente ha recibido menos atención.

Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00



Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00



Para definir el **acoso por razón de sexo**, nos remitimos de nuevo a la Recomendación General 19, por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (29 de enero de 1992), donde se enmarca dentro de la “*violencia basada en el sexo*”, es decir, aquella que se dirige contra una mujer por el hecho de serlo o que le afecta de forma desproporcionada.

En el marco español, nos volvemos a remitir a la Ley Orgánica 3/2007, donde en esta ocasión en el artículo 7.2 se define el acoso por razón de sexo como:

“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”.

Las nuevas modalidades de acoso: violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica.

Cada una con las siguientes implicaciones:

Dimensión acoso en línea y facilitado por la tecnología

- Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)
- Daño a la reputación
- Seguimiento y recopilación de información privada (spyware)
- Suplantación de identidad
- Solicitud de sexo
- Acoso con cómplices para aislarla

Dimensión acoso sexual en línea

Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00



Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00



- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos
- Explotación, coacción y amenazas, sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing, outing, Bullying sexualizado, Ciberflashing.

Dimensión digital de la violencia psicológica

- Todas las formas tienen un impacto psicológico
- Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición
- Discurso de odio sexista
- Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación
- Incitación al suicidio o a la autolesión
- Abuso económico

IV. CONTEXTO NORMATIVO

- ❖ Constitución Española
- ❖ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
- ❖ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres
- ❖ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
- ❖ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- ❖ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ❖ Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo
- ❖ Requisitos de prevención de riesgos psicosociales que exige la NOM035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00



Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00



1.- Contexto normativo previo

El origen del marco normativo europeo en esta materia se remonta a la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 1991 (91/131/CE), un documento pionero enfocado en proteger la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Ya en esa fecha, se identificaron colectivos con especial vulnerabilidad a sufrir acoso sexual, mencionando a mujeres divorciadas o separadas, jóvenes, con contratos precarios o en puestos no tradicionales, así como a mujeres con discapacidad, lesbianas y de minorías raciales. Se reconocía también la vulnerabilidad de hombres homosexuales y jóvenes.

Años más tarde, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo consolidó estos principios. Dicha directiva establece de forma inequívoca que el acoso sexual y por razón de sexo son contrarios al principio de igualdad y constituyen una forma de discriminación. Subraya, además, que estas conductas, que pueden ocurrir tanto en el lugar de trabajo como en el acceso al empleo o la formación, deben ser prohibidas y estar sujetas a sanciones efectivas y disuasorias. Asimismo, la normativa alienta a los empresarios a adoptar medidas preventivas para combatir toda forma de discriminación por razón de sexo.

Este sólido marco europeo encuentra su reflejo y fundamento en la Constitución Española, que consagra el derecho a la igualdad y no discriminación en varios de sus artículos. El artículo 14 establece el principio general de que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de sexo. Este mandato se aplica de manera específica al ámbito laboral a través del artículo 35.1, que protege el derecho al trabajo sin que pueda existir discriminación por este motivo. Finalmente, los artículos 9.2 y 10.1 asignan a los poderes públicos la obligación activa de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, así como el deber de proteger la dignidad de las personas frente a cualquier trato discriminatorio.

2.- Ámbito laboral

El marco legal contra el acoso sexual y por razón de sexo se origina en las instituciones de la Unión Europea, que abordaron el asunto a través de la **Resolución del Parlamento Europeo 2001/2339** y una serie de directivas. Estas normativas fueron traspuestas a la legislación española a través de leyes como la Ley 62/2003 y, de forma fundamental, con la **Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**.

Este marco se sustenta sobre los pilares de la **Constitución Española**, principalmente su artículo 14 (derecho a la igualdad y no discriminación) y el artículo 35.1 (prohibición de discriminación en las relaciones laborales). Estos principios se concretan en el **Estatuto de los Trabajadores**, que en su artículo 4.2.f) reconoce el derecho al respeto de la intimidad y dignidad, incluyendo la protección frente al acoso. De forma más contundente, su artículo 17.1 declara nulas y sin efecto "los



*preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que **den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables (...) por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales**, entre otras. Continúa añadiendo que serán también nulas “las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.*

La obligación específica de las empresas de implementar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso emana directamente de la Ley Orgánica 3/2007. Su artículo 48 exige a las empresas promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, y desarrollar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias. Esta misma ley subraya la importancia de la implicación de la representación de las personas trabajadoras, quienes deben contribuir a la sensibilización e información a la dirección de cualquier conducta de riesgo.

Este mandato ha sido reforzado posteriormente por la Ley 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, que remite expresamente a las obligaciones ya contenidas en el citado artículo 48.

Estos comportamientos pueden encajar en infracciones en el ámbito laboral muy graves. El **Real Decreto Legislativo 5/2000**, que aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tipifica el acoso sexual como **infracción muy grave** en su artículo 8.13, lo que puede implicar el **despido disciplinario** de la persona acosadora.

Además de la sanción para el/la agresor/a, la ley busca proteger a la víctima y su derecho a un entorno laboral saludable. Si la empresa incumple su deber de protección, el **artículo 50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores** permite que la persona afectada solicite la **extinción voluntaria de su contrato de trabajo**. En estos casos, se le reconoce el derecho a la indemnización correspondiente a un despido improcedente, facilitando su salida de la empresa sin perjuicio económico.

Un ejemplo de esta protección se encuentra en la **Sentencia del 13 de abril de 2018 del TSJ de Galicia (Rec. 421/2018)**, que manifiesta:

*Se ha acreditado una vulneración de la dignidad del trabajador demandante que debe ser calificada como un **acoso discriminatorio sexista** (...) y como un acoso moral atendiendo a que, además, se ha acreditado la finalidad de dañar a la víctima (...) siendo vulneraciones que justifican la resolución de la relación laboral de conformidad con el **artículo 50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores** con las consecuencias jurídicas regladas (...), así como, en aplicación del artículo 183 de la*



*Ley reguladora de la Jurisdicción Social , la imposición de una **indemnización adicional de 15.000 euros** atendiendo a los daños que ha sufrido el recurrente tanto en su integridad moral y en su proyecto vital y profesional como en su salud.*

3.- Ámbito penal

Las conductas que implican actos de acoso sexual y por razón de sexo pueden, según su gravedad y naturaleza, ser susceptibles de reproche penal, encontrando su marco sancionador en el Código Penal.

Delito de acoso sexual

El principal delito que castiga estas conductas es el acoso sexual, tipificado en el artículo 184 del Código Penal. Este delito sanciona a quien solicite favores de naturaleza sexual en el ámbito de una relación laboral, docente o de servicios, provocando en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

El texto íntegro del artículo establece lo siguiente:

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. (...)

4. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

Otras conductas de carácter sexual

La **Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual**, modificó el Código Penal para castigar también otras conductas que, sin alcanzar la gravedad del delito de acoso sexual, atentan contra la libertad y dignidad de la persona. Específicamente, el artículo 173.4 del Código Penal establece penas para:



“4. (...) quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen en la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Este delito solo será perseguible mediante denuncia de la persona agraviada o su representante legal.

Otros delitos relacionados

Es importante señalar que, más allá de los artículos que se centran específicamente en el acoso sexual, ciertas conductas derivadas de estas situaciones pueden encajar en otros tipos penales. Dependiendo de los actos concretos, podrían ser constitutivos de:

- Delitos de coacciones (art. 172 CP)
- Delitos de injurias (art. 208 y ss. CP)
- Delito de amenazas (art. 169 y ss. CP)
- Delito de lesiones (art. 147 y ss. CP)
- Delitos contra los derechos de las personas trabajadoras, como la discriminación (314 CP)

V. TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO

Para comprender la dinámica del acoso en el trabajo, es útil clasificar estas conductas según diferentes criterios, como la relación jerárquica entre las personas implicadas, el objetivo que se persigue o la naturaleza misma de los actos.

1.- Tipos de acoso según su relación jerárquica

Esta clasificación atiende a la posición que ocupan la persona acosadora y la víctima dentro de la organización.

- **Acoso horizontal:** Es el que se produce entre compañeros/as del mismo nivel jerárquico.
- **Acoso vertical:** Ocurre cuando la víctima y el victimario se encuentran en distintos niveles de la estructura organizativa. Puede ser de dos tipos:
 - **Descendente (o bossing):** Es la forma más común. En ella, un superior jerárquico abusa de su poder sobre una persona subordinada. La víctima se encuentra en una situación de gran indefensión, ya que las actuaciones del acosador/a no suelen ser cuestionadas por la organización.



- Ascendente: Es una situación menos frecuente en la que uno o varios subordinados ejercen acoso sobre su superior jerárquico. Suele ocurrir cuando una persona nueva accede directamente a un puesto de responsabilidad o cuando una persona trabajadora es ascendida, generando rechazo entre sus antiguos compañeros/as.

2.- Tipos de acoso según el origen de la conducta

Existen dos tipos de acoso sexual denominados por la doctrina y la jurisprudencia como:

- Chantaje sexual (intercambio o quid pro quo): Es el acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, la promoción profesional, el salario, etc.
- Acoso sexual ambiental: Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. No existe una conexión directa entre el requerimiento sexual y la condición de empleo. Ahora, hay que tener en cuenta que un comportamiento de naturaleza sexual afecta generalmente al ambiente de trabajo y que puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada derivado de ello, es decir, puede tener efectos indirectos sobre su empleo.

3.- Tipos de acoso según su interacción con terceros

Además de las clasificaciones ya mencionadas, este protocolo reconoce y aborda explícitamente las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que pueden ocurrir en la interacción con personas externas a la organización.

La protección y los procedimientos aquí descritos se aplican a las relaciones profesionales con clientes y proveedores. Por lo tanto, se actuará ante cualquier conducta de acoso que se produzca entre el personal de la empresa y los clientes finales, o entre el personal y los prestadores de servicios contratados, independientemente de si un miembro de la plantilla es el autor o la víctima de dichos actos.

VI. EJEMPLOS DE ACOSO EN EL TRABAJO

A continuación, se presenta una lista de ejemplos de comportamientos que pueden constituir acoso sexual o por razón de sexo. Esta lista es orientativa y no exhaustiva, ya que cualquier conducta que se ajuste a las definiciones será abordada por este protocolo, aunque no figure expresamente en ella.

1.- Ejemplos de acoso sexual

Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00



Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00



- **Conductas verbales:**
 - Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona.
 - Comentarios sexuales obscenos.
 - Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y capacidades sexuales.
 - Uso de formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
 - Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
 - Comunicaciones ofensivas de contenido sexual a través de teléfono, correo electrónico, etc.
 - Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
 - Peticiones o demandas de favores sexuales, especialmente si se vinculan a la mejora de las condiciones laborales o a la continuidad en el empleo.
 - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, aunque la persona haya dejado claro que no son deseadas.
- **Conductas no verbales:**
 - Uso y exhibición de imágenes, vídeos, gráficos o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
 - Gestos obscenos, silbidos o miradas lascivas e impúdicas.
 - Envío de cartas, notas o correos electrónicos de carácter ofensivo con contenido sexual.
- **Conductas físicas:**
 - Contacto físico deliberado y no solicitado (tocamientos, pellizcos, abrazos o masajes).
 - Acercamiento físico excesivo e innecesario que invada el espacio personal.
 - Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma intimidatoria.
 - Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales de otra persona.

2.- Ejemplos de acoso por razón de sexo

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas tradicionalmente desarrolladas por personas del otro sexo.
- Utilización de humor sexista y uso de formas denigrantes para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio o de forma sesgada en función de su sexo.

Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00



Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00



- Asignar tareas por debajo de la capacidad profesional a una persona por el hecho de ser mujer.
- Aplicar un trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Tomar decisiones restrictivas sobre el acceso al empleo, la continuidad, la formación o las retribuciones por el hecho de ser mujer.

3.- Colectivos de especial vulnerabilidad

Existen una serie de colectivos que son especialmente vulnerables al acoso sexista y sobre los que deben extremarse las medidas de protección. Su situación es, en ocasiones, emocionalmente compleja por factores como el contexto social, la inexperiencia o la precariedad laboral.

Estos colectivos, de acuerdo con la Recomendación de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (91/131/CE), son principalmente: mujeres divorciadas, mujeres jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres incapacitadas físicamente, las lesbianas y las mujeres de minorías raciales.

VII. TIPOS DE SANCIONES

Los convenios colectivos, planes de igualdad o los códigos de conducta internos, pueden regular sanciones para los comportamientos que tengan la dimensión de acoso sexual o por razón de sexo, en todas sus formas y manifestaciones.

El régimen sancionador para el acoso sexual y/o por razón de sexo se fundamenta en lo dispuesto por la negociación colectiva y el Estatuto de los Trabajadores. Normalmente, son estos marcos los que definen las conductas que constituyen infracciones y las clasifican según su gravedad (por ejemplo, en leves, graves o muy graves). Con base en esta normativa, una vez que se ha acreditado de forma inequívoca que una persona trabajadora ha cometido una conducta de acoso, la empresa tiene la potestad y el deber de imponer una sanción, la cual debe ser siempre comunicada por escrito y debidamente motivada.

La sanción impuesta dependerá de la gravedad de los hechos. Las medidas disciplinarias que la empresa puede aplicar incluyen un abanico de posibilidades, entre las que se encuentran:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.



- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado temporal a otro centro de trabajo.
- Inhabilitación para el ascenso o promoción profesional durante un periodo de tiempo.

Es importante señalar que cualquier medida sancionadora impuesta por la empresa puede ser impugnada por la persona sancionada ante la jurisdicción social competente, garantizando así su derecho a la tutela judicial.

VIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A UNA DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cuando aparece una situación susceptible de ser calificada como acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, es fundamental que se aborde a través de un procedimiento interno, ordenado y claro.

1.- Principios rectores del procedimiento

Todo el proceso se regirá por los siguientes principios fundamentales:

- Confidencialidad y dignidad: Se garantizará la máxima confidencialidad para proteger la intimidad y la dignidad de todas las personas implicadas. Todas las personas participantes en el procedimiento deberán firmar un compromiso de confidencialidad (Anexo I).
- Objetividad e imparcialidad: El procedimiento será objeto y no prejuzgará los hechos ni otorgará credibilidad inicial a ninguna de las partes. Se investigarán los hechos y se recabarán todas las pruebas disponibles.
- Garantía de derechos: Se protegerá en todo momento a la presunta víctima, al mismo tiempo que se respetará la presunción de inocencia de la persona denunciada. Ambas partes tendrán derecho a ser oídas, a ser informadas del estado del expediente y a ser asistidas por una persona de su confianza (incluida la representación legal de las personas trabajadoras).
- Agilidad y celeridad: El procedimiento se tramitará con la mayor rapidez posible para poner fin a la conducta y proteger a las personas, sin menoscabo de las garantías del proceso.

2.- Fases del procedimiento

Fase I: Inicio del procedimiento - presentación de la denuncia

El procedimiento se inicia mediante la presentación de una denuncia, preferiblemente por escrito. En caso de que se formule de manera verbal, deberá ser ratificada posteriormente por escrito. La denuncia deberá contener una descripción detallada de los hechos y, en su caso, aportar las pruebas que se estimen pertinentes, así como la propuesta de testigos. No obstante, la aportación

Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00



Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00



de pruebas y la identificación de testigos solo será necesaria si se acuerda la apertura de una investigación, no siendo obligatoria en esta fase inicial.

La denuncia deberá presentarse a través de los canales específicamente designados para ello por la **FUNDACIÓN SAN MILLÁN DE LA COGOLLA**, que son los siguientes:

- Por correo electrónico, dirigido a la dirección habilitada al efecto: igualdad@fsanmillan.es
- De manera presencial, ante una de las personas designadas como receptoras de las denuncias en materia de acoso en el ámbito laboral, que ocupan los siguientes puestos de trabajo:
 - Administrativo/a
 - Secretario/a

En caso de que la denuncia sea presentada ante una persona no competente para su recepción, esta deberá remitirla de forma inmediata al órgano o persona designada para su tramitación.

Fase II: Constitución de la Comisión Instructora (CI)

Una vez recibida la denuncia, se procederá a la convocatoria de la Comisión Instructora, órgano encargado de la tramitación e investigación del expediente, en un plazo máximo de dos días desde la recepción de la misma.

La Comisión Instructora tendrá carácter paritario y fijo, con el fin de garantizar la agilidad, la eficacia y la máxima confidencialidad de los procedimientos que pudieran activarse.

La composición de la Comisión Instructora será la siguiente:

- Por parte de la Fundación San Millán de la Cogolla:
 - María Tudanca Ayala, administrativo/a. Titular.
 - Ana Laura Navajas Cascante, secretaria/o. Suplente.
- Por parte de la representación sindical:
 - Félix César San Mateo Fernández. Titular.

En caso de resultar necesario, se procederá al nombramiento de una persona sustituta por parte de la Federación de Servicios Públicos de UGT-La Rioja, garantizando en todo momento la imparcialidad y el correcto funcionamiento de la Comisión. Asimismo, por parte de la Fundación, en el caso de que las personas trabajadoras mencionadas no ocupen el puesto de trabajo indicado, serán sustituidas por quien lo desempeñe en el momento de la denuncia.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora podrán acudir a las reuniones acompañadas de una persona asesora, sin perjuicio de que, en función

Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00



Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00



de las circunstancias del caso, puedan designarse otras personas que participen en la comisión.

La composición de la Comisión Instructora podrá ampliarse, hasta un máximo de cinco miembros, respetando la paridad y los perfiles expertos, cuando la complejidad del caso así lo requiera.

Recomendaciones y requisitos sobre los miembros de la comisión:

- Se recomienda encarecidamente que las personas que formen parte de la comisión tengan formación en prevención del acoso.
- No podrán formar parte de la CI ninguna persona implicada en los hechos denunciados. Si esto ocurriera, se nombrará un sustituto.
- La instrucción se hará, en todo caso, por personas que no tengan relación personal o familiar con las personas implicadas en el proceso, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.
- Los miembros no podrán tener capacidad sancionadora posterior para garantizar la imparcialidad.

La comisión instructora podrá solicitar asesoramiento externo experto, quien estará sujeto al mismo deber de confidencialidad. La empresa dotará a la CI de todos los recursos necesarios para su correcto funcionamiento.

Ninguna de las partes podrá, en ningún caso, dirigirse a una o varias personas de las que conforman la CI a modo de intimidación o similar, como tampoco podrán hacerlo para consultar dudas o comentar cualquier cuestión relacionada con la gestión del expediente. La comunicación entre las partes implicadas en la gestión del expediente y las partes que conforman la CI, durante la gestión del mismo, será la estrictamente necesaria para no perjudicar las tareas inherentes a los puestos de trabajo que cada una de las personas ostente.

Fase III: Instrucción e investigación

A. Apertura y gestión del expediente

La comisión instructora abrirá formalmente un “*Expediente de Investigación*” para documentar todo el proceso. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acrediten las actuaciones practicadas, tales como pruebas, declaraciones testificales, una relación cronológica de los hechos, actas, informes y cualquier otro elemento que se considere oportuno para el esclarecimiento de los hechos.

Para su correcto funcionamiento, la CI contará con una persona que ejercerá de secretaria. Este rol lo ostentará un miembro de la propia comisión, quien se encargará de la tramitación administrativa, realizando las citaciones y levantando las

Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00



Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00



actas que procedan. La CI será la responsable de custodiar el expediente y toda su documentación.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para el correcto desarrollo de su labor.

Las horas dedicadas a esta labor serán contabilizadas como horas de trabajo efectivo. Todos los gastos derivados de la misma, serán asumidos por la Fundación.

Principios y garantías fundamentales del procedimiento

Desde el inicio y durante toda la investigación, se garantizarán los siguientes principios y derechos para todas las personas implicadas que hemos mencionado al inicio de este epígrafe.

Además, cualquier duda o consulta que se pretenda elevar a la CI deberá remitirse y ser respondida por escrito, a fin de garantizar la trazabilidad de todas las comunicaciones.

El procedimiento debe asegurar la audiencia de las partes implicadas y la formulación de las alegaciones que cada una considere oportunas. Tanto la presunta víctima como la persona denunciada serán informadas en todo momento del estado en el que se encuentra el expediente y de sus derechos, como el de ser asistidas durante el proceso.

Ambas partes implicadas (denunciante y denunciada) podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza durante sus comparecencias, ya sea un/a representante legal o sindical, un abogado/a u otra persona. Quien acompañe deberá guardar sigilo sobre toda la información a la que tenga acceso.

B. Adopción de medidas cautelares

Al inicio del proceso, la CI puede recomendar a la Dirección de la empresa la necesidad de adoptar medidas cautelares. Para ello, comunicará la situación de manera confidencial para que la Dirección adopte las medidas que considere oportunas.

El objetivo de estas medidas es impedir que los hechos denunciados puedan continuar y evitar cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante. En ningún caso podrán suponer un perjuicio o menoscabo para las condiciones laborales de la presunta víctima, ni modificaciones sustanciales de las mismas. La persona denunciante deberá aceptar las medidas cautelares de forma libre y voluntaria. Se priorizará el cambio de puesto de trabajo de la persona denunciada.

C. Desarrollo de la investigación: pruebas y audiencias



La CI ordenará la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos.

- a) Convocatoria de las audiencias: En primer lugar, se dará audiencia a todas las partes implicadas. Para ello, se les notificará por escrito indicando el lugar, la fecha y la hora de la comparecencia, y especificando el deber de confidencialidad y sigilo que han de respetar desde ese momento.
- b) Orden de las audiencias: En el desarrollo del procedimiento, se dará audiencia primero a la persona denunciante (víctima), después a la persona denunciada y, posteriormente, a los/as testigos que se hayan propuesto. La víctima podrá solicitar tratar únicamente con la CI si así lo desea.
- c) Aportación de pruebas y testigos: En dichas audiencias, tanto la parte denunciante como la denunciada podrán proponer los/as testigos que consideren oportunos, siempre que su testimonio resulte relevante. Tras las audiencias iniciales, se ofrecerá a ambas partes un plazo de dos días para la aportación de pruebas adicionales. Vencido este plazo, únicamente podrán aportarse nuevas pruebas si están relacionadas con hechos de nuevo conocimiento.
- d) Derecho de la persona denunciada a revisar las pruebas: La persona denunciada tendrá derecho a revisar las pruebas que se hubieran aportado en su contra durante su audiencia. Si fuera necesario, se tomarán medidas para anonimizar los documentos para proteger datos y prevenir represalias. Esta revisión podrá solicitarse nuevamente por email en los dos días laborables siguientes a la entrevista. La CI indicará la fecha, hora y lugar para la revisión (que podrá ser telemática), pero en ningún caso se entregarán copias ni se permitirá fotografiar o grabar la documentación, para salvaguardar la estricta confidencialidad del expediente.

D. Plazos y conclusión de la fase de instrucción

El procedimiento debe ser ágil pero garantista. El plazo orientativo para completar esta fase de investigación es de 10 días hábiles. El ejercicio de los derechos de las partes, como el de ser asistido por una persona de confianza, no deberá utilizarse para dilatar indebidamente el proceso.

La instrucción del procedimiento concluye con la elaboración de un **informe de conclusiones**, que servirá de base para que la dirección de la empresa tome las medidas que considere oportunas.

Fase IV: Informe de conclusiones y cierre del procedimiento

Finalizada la investigación, la CI elaborará un informe de conclusiones detallando los hechos, las actuaciones practicadas y su valoración final.

El resultado de la investigación puede ser:

Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00



Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00



- Si se constata la existencia de acoso: El informe se elevará a la Dirección de la empresa, que dispondrá de un **plazo máximo de 3 días** para adoptar las medidas correctoras y disciplinarias que correspondan. La CI podrá proponer medidas de apoyo a la víctima (apoyo psicológico y social; modificación de las condiciones laborales de la víctima, previo consentimiento de la misma si las entiende beneficiosas; adopción de medidas de vigilancia en protección a la persona acosada; formación o reciclaje profesional para la actualización profesional de la persona acosada cuando ésta hubiera permanecido en situación de Incapacidad Temporal por un periodo de tiempo prolongado; evaluación de riesgos psicosociales en la empresa, o cualesquiera otras medidas que se consideren procedentes y beneficiosas para la víctima).
- Si no se constata la existencia de acoso: Se archivará el expediente. No obstante, la CI podrá recomendar medidas organizativas (como un cambio de puesto o lugar de trabajo si se solicita). Si se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la CI trasladará esta conclusión a su informe para que la Dirección de la empresa actúe en consecuencia.
- Si se constata mala fe en la denuncia: Si se acredita que la denuncia fue interpuesta con mala fe o ánimo de dañar, la empresa podrá tomar medidas disciplinarias contra la persona denunciante, conforme al Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo aplicable, de acuerdo con los supuestos de transgresión de la buena fe contractual.

Se entregará una copia del informe resumido con el resultado de la investigación a las partes directamente implicadas (denunciante y denunciada) y a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

A modo resumen, las fases clave del procedimiento de actuación son las siguientes:

1. Inicio del procedimiento: Se activa mediante la presentación de una denuncia, ya sea por escrito o de forma verbal con su posterior ratificación escrita.
2. Constitución de la Comisión Instructora: Se convoca formalmente el órgano imparcial que se encargará de investigar los hechos denunciados.
3. Fase de investigación: La CI lleva a cabo todas las diligencias necesarias para esclarecer los hechos. Esta fase incluye:
 - a. El análisis sobre la necesidad de adoptar medidas cautelares para proteger a las partes.
 - b. La recopilación de pruebas, la toma de declaraciones y la realización de audiencias con todas las personas implicadas.
4. Informe de conclusiones: Una vez finalizada la investigación, la CI elabora un informe detallado con su valoración y conclusiones, que es elevado a la Dirección de la empresa.

Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00



Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00



5. Decisión y cierre: Con base en el informe, la Dirección de la empresa adopta las medidas correctoras que considere oportunas. Si de la investigación se acredita la existencia de acoso, se procederá a la apertura del expediente disciplinario que corresponda.

IX. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A UNA DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO CUANDO ESTÉN IMPLICADAS PERSONAS AJENAS A LA EMPRESA

Existe la posibilidad de que se produzcan comportamientos susceptibles de ser considerados acoso en el ámbito de las relaciones profesionales entre los/as trabajadores/as de una empresa y empresas proveedoras de servicios o clientes/as.

En estos casos, no puede arbitrarse un procedimiento interno que “sancione” o investigue a una persona ajena a la empresa, pero sí pueden adoptarse medidas que permitan limitar estas situaciones. En este protocolo proponemos las siguientes:

Medidas comunes en la gestión de comportamientos de acoso que impliquen a empresas proveedoras de servicios o clientes/as	
Medidas Comunes	
Es conveniente que la forma que haya designado la empresa para recibir denuncias o comunicaciones de cualquier tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo por parte de trabajadores/as pueda recepcionar también este tipo de denuncias referidas a terceros.	
Para el caso de empresas proveedoras	Para el caso de clientes
Trasladar la queja al responsable de esa contratación para que se lo comunique a su homólogo en la empresa prestadora.	Trasladar la queja al responsable del lugar donde se esté desarrollando el servicio.
Tratar de dilucidar si realmente ha tenido lugar la situación de acoso, solicitando a la empresa proveedora la apertura de su protocolo de acoso interno.	Tratar de dilucidar si realmente ha tenido lugar la situación de acoso, solicitando a la empresa proveedora la apertura de su protocolo de acoso interno.
En caso de confirmar la situación de acoso: advertir al proveedor para que este comportamiento cese inmediatamente.	En caso de confirmar la situación de acoso: advertir al cliente para que este comportamiento cese inmediatamente.
Si la situación continúa: Se podrá exigir al prestador del servicio que designe a otra persona para llevarlo a cabo.	Si la situación continúa: Se puede eximir al trabajador/a acosado/a de que tenga contacto

Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00



Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00




Se puede eximir al trabajador/a acosado/a de que tenga contacto con su acosador/a, como medida cautelar.	con su acosador/a, como medida cautelar.
Si la situación persiste, la empresa puede valorar resolver de forma motivada el contrato de prestación de servicios y exigir la indemnización que corresponda.	Si la situación persiste, la empresa puede valorar: - Si se ha dado en un establecimiento: podrá hacer uso del derecho de admisión y expulsar al cliente de forma motivada y ante testigos. - Si la situación es grave se podrá poner en conocimiento de los Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
Si la situación de acoso procediera de un trabajador/a de la empresa y su víctima fuera un proveedor de servicios o un/a cliente/a	
Es conveniente que la forma que haya designado la empresa para recibir denuncias o comunicaciones de cualquier tipo de acoso laboral por parte de trabajadores/as pueda recepcionar también este tipo de denuncias procedentes de terceros.	
Según la gravedad de los hechos, esta situación puede gestionarse a través de: Activar el protocolo de la Fundación y procurar la colaboración con la empresa proveedora, en su caso, en el que se investigue y dilucide la participación del trabajador/a en la situación de acoso.	
Con el resultado de estos procedimientos se podrán tomar las medidas oportunas: - Atribuir al presunto acosador funciones en las que no coincida con el cliente o proveedor agraviado. - Sancionar al acosador, con la gravedad que revista su infracción y de forma escrita y motivada.	

X. CONVENIO COLECTIVO

Es importante tener en cuenta el convenio colectivo aplicable en cada caso concreto para que el protocolo se adecúe a lo establecido por la negociación colectiva que afecta a **FUNDACIÓN SAN MILLÁN DE LA COGOLLA**.



La empresa no cuenta con un convenio de aplicación específico, por lo tanto, se rige por lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores. En materia de acoso sexual en el trabajo, el citado Estatuto no regula de forma expresa esta materia. Por tanto, el presente protocolo se rige por las normas generales que se han indicado a lo largo de la elaboración del documento.

XI. CONFIDENCIALIDAD

La información contenida en este documento es confidencial/privilegiada y está destinada a las personas que son destinatarias de este protocolo. Se entiende por información confidencial toda la información que resulte identificada como tal o que por su propia naturaleza ostente de manera evidente tal carácter, cualquiera que fuere el soporte en que se encuentre, incluso si hubiese sido comunicada verbalmente.

El presente documento se ha remitido a su destinatario final: **FUNDACIÓN SAN MILLÁN DE LA COGOLLA** para que lo emplee como un documento interno a fin de regular las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que se produzcan en el ámbito de su actividad.

Este protocolo no podrá ser reenviado, ni transmitido de forma onerosa o lucrativa a un tercero. Su único fin es desplegar efectos en la organización destinataria del mismo.

Se le podrá dar la publicidad necesaria para que sea efectivo en los términos legalmente establecidos.

En caso de que se produzca un uso inadecuado o la cesión o reventa, sin expreso consentimiento de sus creadores, se podrán adoptar las medidas que legalmente correspondan.

Este documento ha sido desarrollado por la Consultora jurídica Igualdote SLNE con CIF B 10604312, con domicilio en la Calle Periodista Alberto Machado Cayuso, 14, 2ºB, 18014, Granada.

Firmado:

Representación sindical Representante de la empresa



Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00



Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00



ANEXO I. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Documento a suscribir por todas las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso en el trabajo.

Declaración de compromiso

Yo, Don/Doña _____, habiendo sido designado/a por **FUNDACIÓN SAN MILLÁN DE LA COGOLLA** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso que pudieran producirse, me comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de todas las fases del proceso.

Obligaciones específicas

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad sobre el contenido de las denuncias (presentadas, resueltas o en proceso) y velar por que el resto de intervinientes cumplan con la prohibición de divulgar cualquier tipo de información.

Declaración de responsabilidad

Asimismo, declaro que he sido informado/a por **FUNDACIÓN SAN MILLÁN DE LA COGOLLA** de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____, a _____ de _____ de 20____.

Firmado:



ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA FORMAL

Este documento tiene como finalidad iniciar el procedimiento interno de actuación frente a una presunta situación de acoso en el entorno laboral. Se garantiza la máxima confidencialidad y un tratamiento riguroso y objetivo de la información proporcionada.

1. SOLICITANTE

Marque con una X la opción que corresponda.

Descripción	
☐	Persona afectada
☐	Representantes de la plantilla / representación sindical
☐	Recursos Humanos
☐	Unidad/Departamento de la persona afectada (Indicar cuál): _____
☐	Otros (Indicar cuál): _____

2. TIPO DE ACOSO DENUNCIADO

Marque con una X la opción u opciones que correspondan.

Descripción	
☐	Acoso sexual



[]	Acoso por razón de sexo
-----	-------------------------

3. DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos: _____

NIF: _____

Sexo: _____

Puesto de trabajo: _____

Centro de trabajo/Departamento: _____

Vinculación laboral/Tipo de contrato: _____

Teléfono de contacto: _____

4. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Describe de la forma más detallada posible los hechos denunciados: qué ha ocurrido, quién o quiénes son las personas implicadas, fechas, lugares, frecuencia, etc. Puede adjuntar documentos adicionales si es necesario.

5. TESTIGOS (si los hubiera)

Indique el nombre y apellidos de las personas que puedan haber presenciado los hechos.

1. _____
2. _____



3. _____

6. SOLICITUD

Por medio del presente documento, solicito formalmente el inicio del procedimiento de actuación frente al acoso, en base a los hechos anteriormente descritos.

En _____, a _____ de _____ de 20____.

Firma de la persona interesada:

Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00



Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00



ANEXO III. RECURSOS ESTATALES DE APOYO, INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO

Aquí encontrarás un listado de recursos estatales y autonómicos de ayuda, información y asesoramiento.

Recursos de Ámbito Estatal

Servicios de Información Telefónica (24h y Gratuitos)

Número	Descripción
016	Violencia de Género: Servicio de información y asesoramiento jurídico para mujeres víctimas de violencia de género.
900116016	Violencia de Género (Discapacidad Auditiva): Servicio accesible para personas con discapacidad auditiva y/o del habla.
900191010	Instituto de la Mujer: Servicio de información general del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
900152152	Instituto de la Mujer (Discapacidad Auditiva): Servicio especializado para mujeres con discapacidad auditiva y/o del habla.
112	Emergencias: Servicio de atención de urgencias y emergencias de cualquier tipo.

Páginas Web de Interés

Recurso	Enlace
Comisión contra la Violencia de Género	http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02_t03.htm



Secretaría de Estado de Igualdad	http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm
Web de Recursos de Apoyo (W.R.A.P.)	http://wrap.seigualdad.gob.es Incluye un mapa de recursos (policiales, judiciales, etc.).
Observatorio contra la Violencia de Género	http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia_domestica_y_de_genero

Félix César San
Mateo Fernández
21/01/2026 08:03:48
UTC+01:00



Almudena Martínez
12/01/2026 14:35:05
UTC+01:00


