

# Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, acoso o la violencia contra las personas LGTBI y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral

20 de septiembre de 2024





# ÍNDICE

1.	COMPROMISO .....	3
2.	OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	4
2.1.	Definiciones .....	5
3.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	7
4.	IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS .....	8
4.1.	Conductas constitutivas de acoso sexual .....	8
4.2.	Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo .....	8
4.3.	Conductas constitutivas de acoso por orientación sexual .....	10
4.4.	Conductas constitutivas de acoso por identidad y expresión de género .....	11
4.5.	Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral .....	12
4.6.	Violencia en el ámbito digital .....	12
5.	MEDIDAS PREVENTIVAS .....	14
6.	PROCEDIMIENTO .....	15
7.	SUPERVISIÓN.....	17





# 1. COMPROMISO

La FIIAPP tiene la firme convicción de la importancia que tiene crear un entorno laboral seguro e inclusivo, libre de cualquier tipo de acoso. **La FIIAPP es diversa, inclusiva, respetuosa y feminista.**

Inspirándose en el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, género, edad, discapacidad, orientación sexual y raza, **la FIIAPP proclama que toda persona tiene derecho a ser tratada con la máxima dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral.**

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ya sea por la propia condición sexual de la persona, orientación sexual o identidad y expresión de género (en adelante, con los términos acoso sexual y por razón de género se entenderán incluidos el acoso por orientación sexual y por identidad y expresión de género), atentan gravemente contra los derechos fundamentales. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo vulneran el derecho a la no discriminación por razón de sexo, la igualdad, la dignidad y el derecho a una vida libre de violencia y constituyen una forma de violencia de género que no puede tolerarse. Además, cuando se producen en el ámbito de una relación laboral, vulneran el derecho al trabajo.

Por ello, **la FIIAPP rechaza y prohíbe cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza en el desarrollo de la actividad profesional, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones.**

En consecuencia, se considera la necesidad de prevenir, detectar y en su caso erradicar, aquellos comportamientos que puedan considerarse constitutivos de acoso en el ámbito laboral, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La FIIAPP promoverá un espacio libre de acoso sexual y por razón de sexo en todos los lugares de trabajo, en sus sedes oficiales y de forma específica, por tratarse de un ámbito laboral más aislado, en los proyectos y programas que se desarrollan en otros países, en los cuales se generan convivencias más allá de la estricta jornada laboral.

Asimismo, la FIIAPP asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente Protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, al personal que presta servicios para la FIIAPP o alguno de sus proyectos.

Se aprueba este Protocolo, en el seno de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad, que supone una actualización del “*Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo*” de la FIIAPP -aprobado el 7 de agosto de 2020-, al incorporar la actualización de la normativa en materia de igualdad y responde a la voluntad de mejora continua de los procedimientos que garanticen que la FIIAPP sea una institución segura.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de las [Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), y el artículo 15 de la [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI](#).





## 2. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El **objetivo** de este Protocolo es garantizar que la FIIAPP sea una institución segura y activa en prevenir, detectar y resolver las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, en sus sedes y en los programas y proyectos que desarrolla en otros países y afrontarlas de manera efectiva, cuando éstas lleguen a producirse. Como **objetivos específicos**, se establecen los siguientes:

- Informar, formar y sensibilizar al personal laboral de la FIIAPP en materia de igualdad de género, acoso sexual y por razón de sexo.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas implicadas en la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas y de las personas afectadas<sup>1</sup> en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas.
- Garantizar el seguimiento de las personas implicadas en estos casos, especialmente, el acompañamiento de la víctima.
- Obligación de observar lo dispuesto en este Protocolo en los contratos suscritos con otras empresas. Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección y control de la FIIAPP y, por lo tanto, no se pudiera aplicar el procedimiento establecido en su totalidad, se informará a la entidad competente con el objeto de que adopte y aplique las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable si procede, advirtiéndole que, de no hacerlo FIIAPP se reserva la facultad de poder resolver la relación mercantil que une a ambas entidades.
- Cuando se produzca un caso de este tipo entre personal de la FIIAPP y personal de una empresa externa contratada, que comparten el lugar de trabajo y/o trabajen para el mismo proyecto o programa, aunque sea en lugares de trabajo distintos, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el art. 24 de [la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#).

Para ello, este Protocolo aúna tres **tipos de medidas** establecidos en el apartado 7 del Anexo del [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro](#):

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

---

<sup>1</sup> Se entiende por persona afectada a aquella contra la que se dirija la denuncia.



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.
3. Medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Su **ámbito de aplicación** se extiende:

- **Desde el punto de vista subjetivo:** a toda persona trabajadora de la FIIAPP. Por persona trabajadora se entiende a toda aquella persona que tenga una relación laboral con esta Fundación, y que esté bajo su poder de dirección. Asimismo, se aplicará a cualquier persona con relación contractual con la FIIAPP a través de arrendamiento de servicios y otras formas jurídicas, y a aquellas personas con vinculación a la FIIAPP mediante convenio de colaboración educativa.
- **Desde el punto de vista objetivo:** a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en FIIAPP; los cuales se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:
  - en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
  - en los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
  - en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
  - 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), ya sea mediante canales de comunicación institucionales o a través de las redes sociales;
  - en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

**Este Protocolo fue aprobado en el seno de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad, con fecha 20 de septiembre de 2024, y sustituyendo al Protocolo vigente hasta ese momento.**

## 2.1. Definiciones

Concepto	Descripción
<b>Acoso sexual</b>	De acuerdo con el art. 7.1 de <a href="#">Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</a> , y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo, 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.



Concepto	Descripción
<b>Acoso por razón de sexo</b>	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.
<b>Acoso por orientación sexual</b>	Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.
<b>Orientación sexual</b>	Capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas de este o distinto género.
<b>Acoso por identidad y expresión de género</b>	Comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en función de su identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.





### 3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La FIIAPP formaliza la siguiente declaración de principios, con el objetivo de subrayar cómo deben ser las relaciones entre las personas y las conductas -recogidas en el ámbito de aplicación objetivo- que no resultan tolerables en la Fundación.

Al implantar este Protocolo, **la FIIAPP asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de 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 sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

**En el ámbito de la FIIAPP no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.**

**La FIIAPP sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere.**

Todo el personal de la Fundación tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que la conformamos, así como de aquellas que presten servicios en ella. Por tanto, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas. No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de estas, cualquier persona trabajadora tiene el deber de informar, a través de los canales habilitados por la FIIAPP, porque sólo así será posible adoptar las medidas adecuadas para evitar que se repita en el futuro y reparar sus consecuencias para las personas y la propia organización.

Si se confirmara la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, la FIIAPP protegerá y acompañará a la víctima y sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.



## 4. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS

### 4.1. Conductas constitutivas de acoso sexual

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- **Conductas verbales.** Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, 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.
- **Comportamientos físicos.** Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- **Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual.** Consiste en forzar a la 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, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- **Acoso sexual ambiental.** En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la Fundación, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

### 4.2. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. 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.

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

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- 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 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*).

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto anteriormente, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada:

- **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 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 persona 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 destinataria:**
    - Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
    - Ignorar la presencia de la persona.
    - No dirigir la palabra a la persona.
    - Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
    - No permitir que la persona se exprese.
    - Evitar todo contacto visual con la persona.
    - 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.

### 4.3. Conductas constitutivas de acoso por orientación sexual

A continuación, se relacionan algunas conductas potencialmente consideradas como acoso por orientación sexual, sin que esto excluya otras que también se pudiesen considerar:

- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por su orientación sexual.



- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.
- Utilizar humor de forma despectiva minusvalorando cualquier orientación sexual.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por su orientación sexual.
- El trato desigual basado en la orientación sexual (homosexualidad, bisexualidad, etc.) o la percepción de éstas por la otra persona.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su orientación sexual.
- Asignar a una persona tareas o trabajos por debajo de su capacidad o competencias, en función de su orientación sexual.
- Realizar actuaciones que pretendan aislar a la persona en función de su orientación sexual.
- Manipular la reputación personal o profesional con intención denigrante por razón de orientación sexual.

#### 4.4. Conductas constitutivas de acoso por identidad y expresión de género

A continuación, se relacionan algunas conductas potencialmente consideradas como acoso por identidad y expresión de género, sin que esto excluya otras que también se pudiesen considerar:

- El trato desigual basado en la identidad y/o expresión de género.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su identidad o expresión de género.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación con su identidad o expresión de género.
- Negarse a nombrar a una persona transexual como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique tras preguntárselo.
- Realizar comentarios o preguntas sobre el cuerpo y/o genitales de una persona transexual.
- Hablar de las personas transexuales del centro de trabajo de manera despectiva sólo por el hecho de tratarse de personas transexuales.



- Centrar la conversación y/o debate con una persona transexual sobre la cuestión del género sin que la persona en cuestión haya comenzado e invitado a la conversación.
- Hacer chistes sobre las personas transexuales, se encuentren o no presentes en la conversación, que atenten contra la dignidad de las personas.

## 4.5. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El artículo 12 de la [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual](#) establece que las instituciones deben promover condiciones de trabajo que **eviten la comisión de delitos** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la **integridad moral** y las que lo son a la **libertad sexual**.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del [Código Penal](#), que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años... Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima... Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”*.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

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

## 4.6. 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 ciber violencia.

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<sup>2</sup>, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) <sup>3</sup>	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos <sup>4</sup>	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing <sup>5</sup> , outing <sup>6</sup> )	Bullying sexualizado <sup>7</sup>	Ciberflashing <sup>8</sup>

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 <sup>9</sup>

<sup>2</sup> Tal y como señala dicha recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

<sup>3</sup> Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

<sup>4</sup> Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.

<sup>5</sup> Revelar información personal o la identidad.

<sup>6</sup> Revelar la orientación sexual.

<sup>7</sup> Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

<sup>8</sup> Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

<sup>9</sup> Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.



## 5. MEDIDAS PREVENTIVAS

La FIIAPP, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual en el trabajo, seguirá dando la debida difusión y publicidad del Protocolo, a través de: cláusulas contractuales, Marco Normativo Interno y de Connect (para las nuevas incorporaciones de personal), de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en la Fundación. Así mismo, podrá llevar a cabo, entre otras, las siguientes acciones:

- Desarrollo periódico de campañas informativas y de concienciación del Protocolo y, en general, de la política de tolerancia cero de estas situaciones por parte de la FIIAPP, dirigidas a todo el personal de la FIIAPP, así como al de todas las empresas con las que se colabore.
- Inclusión del presente Protocolo en el “Manual de Bienvenida”, que se entrega de forma previa a la incorporación del personal laboral.
- Formación específica en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo u orientación sexual para las personas que van a participar en el procedimiento de actuación, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
- Formación general sobre el contenido del Protocolo para todas las personas trabajadoras de la FIIAPP
- Información a las empresas o personas colaboradoras externas contratadas por la FIIAPP de la existencia de este Protocolo, siendo llamadas a su respeto y aplicación.
- Formación específica a las Direcciones de áreas, Jefaturas de área y personal que gestiona equipos, proporcionando pautas para identificar tales situaciones y prevenirlas.
- Como consecuencia del desarrollo de proyectos en diferentes países, y la formación de equipos con diversas procedencias que deben coordinar sus funciones para la ejecución del proyecto, se elaborará una guía de trabajo que contenga buenas prácticas para la concienciación de la política de tolerancia cero de situaciones de acoso, dirigida al personal que presta servicios desplazado.
- Estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas entre el personal de la FIIAPP y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo u orientación sexual.
- Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo, informando de ello el Comité Ético a la Comisión de Igualdad, tal y como establece el Sistema Interno de Información Ética.
- Evaluación y revisión del funcionamiento e implantación del presente Protocolo.



## 6. PROCEDIMIENTO

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de una denuncia en esta materia, por:

- Toda persona trabajadora que se considere víctima de acoso.
- La representación legal de las personas trabajadoras.
- Cualquier empleado/a de la Fundación, que haya sido testigo de los hechos denunciados y de forma motivada.

Para ello, la FIIAPP ha habilitado las siguientes **vías de comunicación** para fomentar que cualquier persona pueda informar sobre una denuncia:

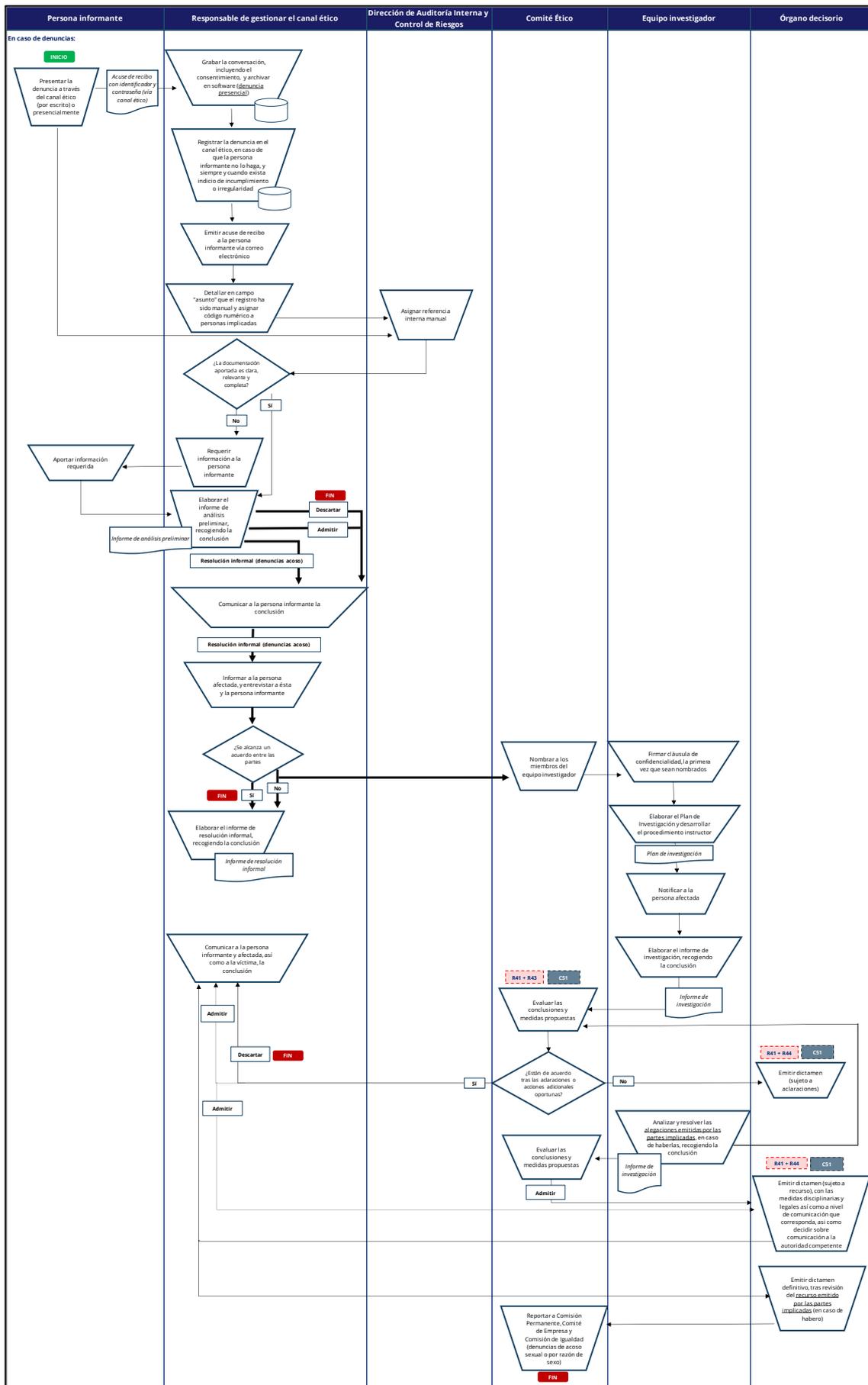
- **Por escrito**, haciendo uso del siguiente canal ético<sup>10</sup>, de acceso libre y público, y a través de cualquier dispositivo: <http://fiiapp.org/canal-etico>. Dicho canal está gestionado de forma segura, garantizando la confidencialidad de la identidad de la persona informante y de cualquier otra tercera persona mencionada en la denuncia, y de las actuaciones que se deriven posteriormente para su debida gestión y tramitación.
- **Verbalmente**, mediante la celebración de una reunión presencial con la persona responsable de gestionar este tipo de denuncias, que es la Dirección de Recursos Humanos. En este caso, la reunión se celebrará en un plazo máximo de siete días hábiles desde su solicitud, en la sede de la FIIAPP en Madrid, y se advertirá a la persona informante de que la reunión será grabada en un formato seguro, duradero y accesible, y se le informará del tratamiento de sus datos de acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, requiriendo el consentimiento previo a la grabación.

Para más información sobre cómo presentar la denuncia, así como las fases posteriores para su debida tramitación, se pueden consultar en el PR.YY.DEN. "Procedimiento de gestión de consultas éticas y denuncias". Por otro lado, en la PO.YY.DEN. "Política de gestión del Sistema Interno de Información Ética" se detallan los roles y responsabilidades de los órganos que intervienen en el proceso de tramitación del expediente, desde su recepción hasta su resolución final, así como los derechos y obligaciones que corresponden a todas las personas implicadas en una denuncia.

De manera esquemática se muestra a continuación las fases del procedimiento de actuación:

---

<sup>10</sup> La FIIAPP cuenta con un procedimiento interno que regula el funcionamiento de dicho canal ético, y, por tanto, de la recepción y tramitación posterior de las denuncias recibidas, asegurando el cumplimiento de los principios contenidos en "Política de gestión del Sistema Interno de Información Ética".





## 7. SUPERVISIÓN

La Comisión de Igualdad realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo, con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual, en la FIIAPP. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Comisión propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos.

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, la Comisión de Igualdad se compromete a su inmediata adecuación.

