



CO07 · PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

NUEVO FUTURO TENERIFE

Código	CO07	Revisión	02
Fecha	05/07/26	Estado	Vigente
Elaborado por	Coordinación de Gestión / Asesoría Jurídica	Aprobado por	Junta Directiva

Actualizado 050726

CONTROL DE REVISIONES

Rev.	Fecha	Descripción del cambio
01	01/12/2025	Versión inicial del protocolo
02	05/07/2026	Adaptación al formato corporativo y codificación CO07 (GI06); depuración de duplicados; actualización normativa (Convenio 190 OIT, Ley 4/2023 y RD 1026/2024, Ley 15/2022); exclusión de la mediación en los casos de acoso sexual; procedimiento y garantías unificados con el CO06; adecuación de órganos a la estructura real de la entidad

MARCO INSTITUCIONAL

Misión

Acompañar a nuestras madres, familias, jóvenes, niños y niñas, que se encuentren en una situación de grave riesgo de desprotección, a través de medidas de apoyo y prevención que permitan su desarrollo integral.

Visión

Ser la organización referente en España para el desarrollo de Hogares y Centros seguros, para aquellas familias, madres, jóvenes, niños y niñas que se encuentran en una situación de desprotección y vulnerabilidad social, estableciendo una relación cálida, cercana y positiva que favorezca su desarrollo psicológico y social para su total emancipación.

Valores

- **Dignidad de las personas.** Empoderamiento de las personas con sus derechos y libertades.
- **Solidaridad.** Crear oportunidades para las personas más desfavorecidas.
- **Responsabilidad.** Compromisos con las personas y nuevas actuaciones.
- **Superación.** Esfuerzo por mejorar y dar respuesta a todos los cambios y todas las nuevas necesidades.
- **Calidad.** Eficacia y optimización de nuestro trabajo diario.

ÍNDICE

CONTROL DE REVISIONES.....	2
MARCO INSTITUCIONAL	2
Misión	2
Visión	2
Valores.....	2
ÍNDICE.....	3
TÍTULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES	4
ARTÍCULO 1. Objeto.....	4
ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación.....	4
ARTÍCULO 3. Marco normativo	4
TÍTULO 2.- DEFINICIONES	4
ARTÍCULO 4. Acoso sexual.....	4
ARTÍCULO 5. Acoso por razón de sexo	4
ARTÍCULO 6. Modalidades específicas	5
TÍTULO 3.- PRINCIPIOS Y PREVENCIÓN	5
ARTÍCULO 7. Principios de actuación	5
ARTÍCULO 8. Medidas de prevención.....	5
TÍTULO 4.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	6
ARTÍCULO 9. Canales de comunicación.....	6
ARTÍCULO 10. Especialidades respecto del procedimiento común	6
ARTÍCULO 11. Resolución y régimen disciplinario	6
TÍTULO 5.- COMPROMISO, SEGUIMIENTO Y VIGENCIA	6
ARTÍCULO 12. Compromiso institucional	6
ARTÍCULO 13. Seguimiento y revisión	7

TÍTULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Objeto

Este protocolo establece las medidas de prevención, detección y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, garantizando un entorno seguro, respetuoso y libre de discriminación para todas las personas vinculadas a la Asociación. Se diferencia del CO06 (acoso laboral) en que aborda exclusivamente las conductas de naturaleza sexual o basadas en el sexo o el género, exista o no jerarquía o conflicto laboral. Da cumplimiento al artículo 48 de la LO 3/2007.

ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación

Se aplica a todo el personal, voluntariado, alumnado en prácticas y personas colaboradoras, en todos los centros, hogares, recursos, actividades y espacios de la Asociación, incluidas las interacciones presenciales, telemáticas y por cualquier medio de comunicación digital (ciberacoso sexual), y en los supuestos de lugar de trabajo ampliado del artículo 2 del CO06.

ARTÍCULO 3. Marco normativo

- Constitución Española (arts. 10, 14 y 18).
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (arts. 7 y 48).
- Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y Ley 4/2023 con su desarrollo por el RD 1026/2024 (protocolo frente al acoso y la violencia por LGTBfobia).
- Estatuto de los Trabajadores y Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- RD 901/2020 y RD 902/2020 (planes de igualdad e igualdad retributiva).
- Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Código Ético (CO01), Política de Igualdad (CO05), protocolo CO06 y Canal Ético (CO03, CO04).

TÍTULO 2.- DEFINICIONES

ARTÍCULO 4. Acoso sexual

Cualquier comportamiento de naturaleza sexual —verbal, no verbal o físico— que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Ejemplos: insinuaciones, comentarios o bromas de contenido sexual; miradas o gestos lascivos; envío de mensajes o imágenes de contenido sexual no solicitados; contacto físico deliberado y no deseado o acercamientos innecesarios; peticiones de favores sexuales, incluidas las que asocian esos favores a la mejora o estabilidad laboral.

ARTÍCULO 5. Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo, la identidad o los roles de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Incluye el trato desfavorable relacionado con

el embarazo, la maternidad o la lactancia, los comentarios denigrantes basados en estereotipos y la exclusión de actividades o responsabilidades por razón de sexo. Todo acoso sexual o por razón de sexo se considera discriminatorio.

ARTÍCULO 6. Modalidades específicas

- **Chantaje sexual.** Quien acosa, jerárquicamente superior, condiciona directa o indirectamente una decisión laboral (acceso, permanencia, condiciones) a la aceptación de una propuesta sexual.
- **Acoso ambiental.** Comportamiento de naturaleza sexual que genera un contexto intimidatorio u ofensivo (comentarios, chistes, imágenes de contenido erótico), provenga de superiores o de iguales.
- **Ciberacoso sexual.** Las conductas anteriores realizadas por medios digitales: mensajería, redes sociales o difusión de imágenes.
- **Agresión sexual.** Constituye delito tipificado en el Código Penal: además de las medidas internas, la entidad facilitará la denuncia y comunicará a las autoridades cuando proceda, con el consentimiento y acompañamiento de la víctima conforme a la LO 10/2022.

TÍTULO 3.- PRINCIPIOS Y PREVENCIÓN

ARTÍCULO 7. Principios de actuación

- **Tolerancia cero.** Ninguna conducta de este tipo será justificada, minimizada o ignorada, con independencia de quién la cometa.
- **Protección de la víctima.** Medidas de protección inmediatas, apoyo psicológico y respeto a su integridad, evitando toda represalia.
- **No revictimización.** Se evita la reiteración innecesaria del relato y toda exposición que agrave el daño.
- **Confidencialidad.** Estricta reserva de la información, las personas y los datos, conforme al RGPD y la LOPDGDD (CO08).
- **Imparcialidad, objetividad y celeridad.** Investigación por personal competente y neutral, en plazos que eviten prolongar el malestar.
- **Perspectiva de género y diversidad.** La actuación incorpora el enfoque de género y atiende a la especial vulnerabilidad por orientación, identidad o expresión de género (Ley 4/2023).

ARTÍCULO 8. Medidas de prevención

- Formación periódica a plantilla, voluntariado, prácticas y equipo directivo: igualdad efectiva, identificación y prevención del acoso, conductas no toleradas y mecanismos de denuncia; queda registrada.
- Difusión del protocolo en todos los recursos: acceso permanente al documento, entrega a las nuevas incorporaciones (PR01) y recordatorios periódicos.
- Supervisión del cumplimiento por Dirección y Coordinación de Gestión: respeto de las medidas preventivas, seguimiento de la formación y evaluación del clima laboral.

- Comunicación clara de las conductas no toleradas y del compromiso sancionador de la entidad.

TÍTULO 4.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

ARTÍCULO 9. Canales de comunicación

La comunicación puede presentarla la víctima o cualquier persona conocedora de los hechos: ante la persona instructora (Asesoría Jurídica, legal@nuevofuturotenerife.es, Responsable del Sistema), por el Canal Ético (CO03, CO04) o, alternativamente, ante Dirección. Se utiliza el modelo de denuncia del Anexo I del CO06. La tramitación es confidencial, con códigos alfanuméricos para las partes.

ARTÍCULO 10. Especialidades respecto del procedimiento común

El procedimiento sigue las fases, plazos y garantías del CO06 (instrucción, expediente informativo, resolución y seguimiento), con estas especialidades:

- En los casos de acoso sexual NO se aplica la fase preliminar ni mediación alguna entre víctima y persona denunciada: se abre directamente el expediente informativo.
- Se adoptan de inmediato medidas cautelares de protección, incluida la separación física de la persona denunciada; ningún cambio se impondrá a la víctima.
- La víctima puede estar acompañada en todo momento por una persona de su confianza y recibir apoyo psicológico facilitado por la entidad.
- Si los hechos pudieran ser constitutivos de delito contra la libertad sexual, la entidad lo comunica a las autoridades conforme a la ley, informa a la víctima de sus derechos (LO 10/2022) y le facilita el acceso a los recursos públicos de atención.
- La tramitación interna no limita el derecho de la víctima a acudir a la Inspección de Trabajo o a la vía judicial.

ARTÍCULO 11. Resolución y régimen disciplinario

Constatado el acoso, Dirección aplica las sanciones del convenio colectivo, que en estos casos pueden alcanzar el despido disciplinario, y mantiene el deber de vigilancia posterior. La ausencia de sanción penal no impide la sanción laboral interna. Las denuncias formuladas de mala fe acreditada podrán ser objeto de medidas disciplinarias.

TÍTULO 5.- COMPROMISO, SEGUIMIENTO Y VIGENCIA

ARTÍCULO 12. Compromiso institucional

La Junta Directiva, la Dirección y todo el equipo asumen el compromiso activo de mantener entornos libres de acoso sexual y por razón de sexo, también en la relación con las personas usuarias y sus familias, en coherencia con la misión de la entidad y con el Protocolo de Protección Infantil (CO10) cuando la víctima sea menor de edad.

ARTÍCULO 13. Seguimiento y revisión

Coordinación de Gestión evalúa anualmente la aplicación del protocolo (formación impartida, casos tramitados de forma agregada y anónima, y medidas de mejora) e informa a Dirección y a la Junta Directiva. El protocolo se revisa al menos cada dos años o cuando cambie la normativa.