

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025
Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo		Hoja: 1 de 26

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
<i>Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo</i>		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025 Hoja: 2 de 26

Índice

1.	OBJETO DEL PROCEDIMIENTO.....	3
2.	COMPROMISO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	4
3.	ALCANCE, AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	5
4.	DEFINICIONES	6
5.	MEDIDAS DEPREVENCIÓN	11
6.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO.....	12
7.	INFRACCIONES Y SANCIONES.....	18
8.	DISPOSICIONES FINALES.....	22

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
<i>Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo</i>		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025 Hoja: 3 de 26

1.- OBJETO DEL PROCEDIMIENTO:

La dirección de Aspace Navarra, consciente de la necesidad de abordar la cuestión relativa al acoso sexual, y/o por razón de sexo, en sus distintas vertientes y modalidades, establece este procedimiento como instrumento definidor de dichas situaciones, al mismo tiempo que permite establecer un sistema o cauce de actuación procedimental, cuando dichas situaciones de acoso se produzcan.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)**, establece:

- Que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3)
- Que los planes de Igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en cuyo diagnóstico previo y negociado se contendrá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art.46.2 LOI)
- Que las empresas están obligadas a “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”
- Que “con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (art. 48.1 LOI)
- Y que la representación de las personas trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:
 - ✓ Mediante la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras frente al mismo
 - ✓ E informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo (art. 48.2 LOI)

Tanto el acoso sexual o el acoso por razón de sexo constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art.54 del **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**.

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

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
<i>Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo</i>		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025 Hoja: 4 de 26

2.- COMPROMISO, DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y CONTENIDO:

Con el presente procedimiento, Aspace Navarra y la representación legal de las personas trabajadoras, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este procedimiento, Aspace Navarra quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en la organización.

- a) Aspace Navarra en el desarrollo de su actividad, tiene como principio básico el respeto a la dignidad de las personas y la protección de los derechos inviolables que le son inherentes.
- b) Las personas que trabajan en Aspace Navarra tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidad y de trato, mediante trato cortés, respetuoso y digno, no tolerándose bajo ningún concepto que dichos derechos puedan ser conculcados dentro de la propia organización.
- c) Aspace Navarra rechaza las prácticas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en cualquiera de sus formas.
- d) En ninguna dependencia de Aspace Navarra se podrán exhibir carteles, calendarios, páginas web u otros objetos de contenido sexual o degradante para ninguno de los sexos.

CONTENIDO:

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, Fundación Aspace Navarra implanta este procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual, incluidas las producidas en el ámbito digital, **que ha sido negociado y acordado** por la comisión negociadora del plan de igualdad con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y de forma específica en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los términos en los que se dirá.

Para ello, este procedimiento aúna **tres tipos de medidas** establecidas en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido:
 - Medidas correctoras incluyendo el régimen disciplinario
 - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025
Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo		Hoja: 5 de 26

3. ALCANCE, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas a la entidad, tanto a la plantilla profesional, personal de prácticas, como al voluntariado de Aspace Navarra, así como a las personas que desarrollen sus tareas en nuestras instalaciones.

La dirección de la entidad comunicará a las empresas auxiliares la existencia de dicho procedimiento y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia. En caso de que la persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la entidad, y por tanto no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la organización competente al objeto de que adopte las medidas oportunas, y en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a las dos organizaciones podrá extinguirse.

LUGARES DONDE PUEDE PRODUCIRSE EL ACOSO:

El presente procedimiento se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

- ✓ En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- ✓ En lugares donde la persona trabajadora toma su descanso, 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.
- ✓ En el alojamiento proporcionado por la entidad
- ✓ En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral

GRUPOS VULNERABLES:

El acoso sexual o por razón de sexo pretende crear un entorno intimidatorio, humillante y hostil principalmente contra las mujeres, y dentro de estas podemos identificar grupos de mujeres más vulnerables.

Se pretende identificar aquellos grupos que por sus condiciones de trabajo o características pueden ser más vulnerables, para en consecuencia actuar con medidas preventivas que detecten con anticipación cualquier situación que pueda derivar de estos tipos de acoso:

- ✓ mujeres solas con responsabilidades familiares
- ✓ mujeres que acceden a organizaciones masculinizadas
- ✓ mujeres que acceden a puestos masculinizados, o a trabajos tradicionalmente realizados por hombres
- ✓ mujeres jóvenes en su primer trabajo
- ✓ mujeres con discapacidad

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025 Hoja: 6 de 26

- ✓ mujeres migrantes
- ✓ mujeres pertenecientes a minorías étnicas
- ✓ mujeres con contratación temporal y/o a tiempo parcial
- ✓ mujeres en situación de subcontratación
- ✓ mujeres lesbianas, transexuales o intersexuales
- ✓ mujeres en situación de dependencia económica
- ✓ personas LGTBIQ+, especialmente mujeres trans
- ✓ Mujeres en contextos rurales o aislados

Aunque principalmente el acoso sexual está dirigido hacia las mujeres, este tipo de acoso también le es de aplicación a los hombres. Por ello también hay que prestar atención a aquellos grupos de hombres más vulnerables, es decir, los mismos colectivos definidos en el párrafo anterior en relación con mujeres vulnerables (por ejemplo: homosexuales, transexuales, intersexuales, hombres jóvenes, migrantes...)

Con relación al acoso por razón de sexo, puede afectar también a los hombres que ejercen los derechos relacionados con el cuidado de menores o con el cuidado familiar, en estos casos el acoso se ejerce por el ejercicio de derechos relacionados con las responsabilidades familiares.

VIGENCIA:

El presente procedimiento tendrá una vigencia, que se definirá en el plan de igualdad con un máximo de 4 años, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento, se puedan modificar o incorporar acciones en acuerdo con dirección de la entidad y parte social.

Este procedimiento será revisado en los siguientes supuestos:

- ✓ En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de orientar el cumplimiento de sus objetivos
- ✓ cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios
- ✓ en los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo
- ✓ cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo o sexual
- ✓ a la finalización de cada plan de igualdad el procedimiento renovará su vigencia por la duración del siguiente plan y se revisará si fuera necesario.

4. DEFINICIONES

Acoso Sexual:

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de los establecido en el Código Penal, 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.

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025 Hoja: 7 de 26

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual.

Según la definición legal, puede tener el propósito o producir el efecto, es decir, puede ser deliberado o involuntario, pero en cualquier caso va en contra de la voluntad de la víctima, creando un ambiente intimidatorio, ofensivo, humillante y hostil. Basta con tener un nexo de causalidad entre el comportamiento y el resultado lesivo para la víctima.

Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente de elevada intensidad puede constituir acoso sexual. El acoso sexual puede afectar a la salud de la víctima, que es lo más habitual, pero no es una condición necesaria para determinar la existencia o no de acoso, basta con que exista un riesgo relevante, de que pueda llegar a afectar a su salud.

El acoso sexual es una infracción laboral-administrativa, pero puede ser considerado delito según se establece en el artículo 184 del código penal.

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su convenio 111 y la recomendación de las comunidades europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establece que se tienen que dar tres situaciones:

1. Comportamiento de carácter sexual
2. Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta
3. Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

Tipos de acoso sexual:

- **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 empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.
- **Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:** Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que 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.

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01 Rev.: 5 Fecha 27/11/2025
Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo		Hoja: 8 de 26

A modo de ejemplo, sin ser excluyente ni limitativo, las siguientes conductas pueden ser constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS VERBALES:

- ✓ Bromas sexuales ofensivas
- ✓ comentarios sexuales obscenos
- ✓ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales
- ✓ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas
- ✓ Comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo
- ✓ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales
- ✓ Presiones y amenazas ejercidas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido una ruptura sentimental.
- ✓ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo, la conservación del puesto de trabajo.
- ✓ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES:

- ✓ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido obsceno
- ✓ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas
- ✓ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual
- ✓ Ciberacoso

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO:

- ✓ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados...) o acercamiento físico excesivo e innecesario.
- ✓ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ✓ Tocamientos, pellizcos, acorralamientos, el asalto sexual... y toda agresión sexual a la persona trabajadora.

Acoso por razón de sexo

Constituye un acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito y el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 LOI)

Las características del acoso por razón de sexo son similares a las del acoso sexual.

- ✓ No se extingue intencionalidad
- ✓ No se exige repetición en el tiempo

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025 Hoja: 9 de 26

- ✓ No se exige afectación a la salud
- ✓ Basta con crear un entorno intimidatorio, degradante u obsesivo

El acoso por razón de sexo es:

- ✓ Una modalidad de acoso laboral
- ✓ Una modalidad de acoso moral
- ✓ Una modalidad del acoso psicológico

El acoso por razón de sexo es una infracción laboral-administrativa, y según las circunstancias puede considerarse un delito contra la integridad moral.

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos. Tiene como causa los estereotipos de género y habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los dos sexos.

A continuación, se exponen algunos ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- ✓ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre
- ✓ Bromas o comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- ✓ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo
- ✓ Utilización de humor sexista
- ✓ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras por razón de sexo
- ✓ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo
- ✓ Asignar tareas o trabajos por debajo de la categoría profesional
- ✓ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- ✓ Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares o por el derecho de conciliación familiar
- ✓ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad
- ✓ Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales
- ✓ Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento...)
- ✓ Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

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, es un software que tiene dicho objetivo)
- ✓ Suplantación de identidad

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
<i>Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo</i>		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025
		Hoja: 10 de 26

- ✓ Solicitud de sexo
- ✓ Acoso con cómplices para aislarla

ACOSO SEXUAL EN LINEA:

- ✓ Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza)
- ✓ Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos, incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda” y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
- ✓ Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (revelar información personal o la identidad), outing (revelar la orientación sexual)).
- ✓ Bullying sexualizado, es decir, difundir rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así su reputación y/o a su medio de vida.
- ✓ Ciberflashing. Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando todo tipo de tecnologías.

En ningún caso estos ejemplos de conductas de los tres tipos de acoso enumerados pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberá evaluar el impacto de estas.

Directiva violencia 2024

Teniendo en cuenta la **Directiva 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica**, las siguientes conductas deben considerarse constitutivas de violencia digital, con independencia de que pueden ser punibles como delito:

Ciberacoso o acoso virtual

Cuando las conductas a las que se refiere este procedimiento 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 la persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estamos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

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:

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025 Hoja: 11 de 26

Ciber acecho

La conducta intencionada de someter reiterada o continuamente a otra persona a vigilancia, sin el consentimiento de esa persona o una autorización legal para hacerlo, mediante TIC, a fin de rastrear u observar los movimientos y actividades de dicha persona, cuando sea probable que tal conducta cause graves daños a esa persona.

Incitación a la violencia o al odio por medios cibernéticos

Incitar intencionadamente a la violencia de género contra un grupo de personas o un miembro de dicho grupo, definido por referencia al género, publicando mediante TIC, material que contenga esa incitación.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual determina en el artículo 12 “Prevención y sensibilización en el ámbito laboral”, la obligación por parte de las organizaciones de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 372007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente procedimiento se establecerán las siguientes medidas:

- ✓ La entidad incluirá el acoso y la violencia sexual como unos factores de riesgos psicosociales y laborales asociados a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, para ello deberá tenerlos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras indicando peligros y evaluando riesgos.
- ✓ Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y violencia sexual y los resultados, conclusiones y actuaciones son compartidas con la RLPT, al objeto de ejercer la vigilancia sobre la salud de las personas trabajadoras.
- ✓ Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- ✓ Favorecer la integración del personal de nueva incorporación
- ✓ Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la entidad y sobre las conductas que no se admiten en la misma.
- ✓ Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025 Hoja: 12 de 26

cualquier imagen, cartel, publicidad... que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

- ✓ Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la entidad se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD

Aspace Navarra sancionará a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conforman la organización, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

PRINCIPIO DE CELERIDAD

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten. La persona denunciante recibirá un acuse de recibo de su denuncia en un plazo máximo de siete días desde la recepción de la misma por parte de Fundación Aspace Navarra y con relación al tratamiento de datos y la investigación, no podrá exceder los tres meses de conformidad con la normativa vigente.

PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidas, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo. Ello supone, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc. en aplicación de la normativa de protección de datos personales. Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025
	<i>Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo</i>	

PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD Y DE LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona acosada, como de todas las personas implicadas en el procedimiento. Se tiene que actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones tienen que tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas (testigos, denunciadas, etc.).

PRINCIPIO DE AUDIENCIA, IMPARCIALIDAD Y CONTRADICCIÓN

El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento, actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

PRINCIPIOS DE SEGURIDAD JURÍDICA, IMPARCIALIDAD Y DERECHO DE DEFENSA DE TODAS LAS PERSONAS IMPLICADAS

El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de forma diligente en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento de la entidad, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases. Durante todas las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza del entorno de la entidad.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS (GARANTÍA DE INDEMNIDAD)

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán consideradas nulas. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciantes del acoso durante el procedimiento, éstas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven. La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso sexual o por razón de sexo constituye un motivo de sanción muy grave.

PRINCIPIO DE COLABORACIÓN

Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo deben informar de su existencia a la dirección. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
<i>Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo</i>		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025 Hoja: 14 de 26

PRINCIPIO DE APOYO DE PERSONAS FORMADAS

Con la finalidad de garantizar el procedimiento, la entidad tiene que contar con la participación de personas formadas en igualdad y en el ejercicio de su función. Asimismo, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base, como mínimo, en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

PRINCIPIO DE NO RE-VICTIMIZACIÓN

En lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.

PRINCIPIO DE REPARACIÓN DE LA VÍCTIMA Y DEL ENTORNO LABORAL

Las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos, pero también a través de la asunción por parte de la entidad de los siguientes compromisos que se establecen a título ejemplificativo, tales como el apoyo a la víctima de acoso en el entorno profesional, de tal manera que la entidad se compromete a poner en marcha medidas conducentes a la recuperación del proyecto profesional de la víctima; la puesta a disposición de la víctima de cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud hasta su completo restablecimiento como puedan ser el apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso o el contacto con la asesoría confidencial que acompañará, asesorará y apoyará las gestiones de la víctima en su vuelta a la situación de normalidad previa al suceso.

DENUNCIA

Las persona o personas que se consideren víctimas de las situaciones anteriormente contempladas, o cualquier empleado o empleada que tenga conocimiento directo o indirecto de cualquier circunstancia que pueda ser constitutiva de un caso de Acoso Sexual o de Acoso por razón de Sexo hacia otra persona trabajadora o perteneciente a la entidad, deberán denunciar esta situación en uno o varios de los siguientes medios:

Canal de denuncias que tiene implantado Aspace Navarra a través de la web de Aspace Navarra, cuyo comité de cumplimiento iniciará el proceso de investigación de la denuncia recibida designando la comisión de investigación acordada en la comisión de igualdad. <https://aspacenavarra.canaldenunciasanonimas.com/home>

- Dirección de rrhh de Aspace Navarra
- Representación legal de las personas trabajadoras de la entidad
- Comisión de seguimiento del plan de igualdad

El proceso de gestión de denuncias se inicia con la recepción de la denuncia y finaliza con la resolución de la misma y la aplicación de las medidas que resulten pertinentes en cada caso.

La presentación de denuncias falsas que tengan como único objetivo el descrédito y daño gratuito a la persona denunciada será constitutivo de falta muy grave y será sancionado conforme al régimen sancionador recogido

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025
	Hoja: 15 de 26	

en el Convenio Colectivo de aplicación vigente. Si el resultado del expediente fuera de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario. Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la entidad actúe en consecuencia.

INVESTIGACIÓN

Una vez realizada la denuncia, el comité de cumplimiento responsable de la gestión de Aspace Navarra abrirá el expediente y designará la comisión de investigación de este según los criterios acordados en comisión del plan de igualdad.

COMISIÓN INSTRUCTORA

La comisión instructora será un equipo de trabajo que investigue y valore las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo y estará compuesto por:

- Una persona propuesta por la Dirección de la entidad.
- Dirección de rrhh.
- Dos personas propuestas por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- Una experta o experto externo sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en los casos que sea preciso.

Las funciones de la Comisión Instructora son las de:

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- Recomendar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos y/o el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- Reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna asesoría externa.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Custodiar durante el procedimiento toda la documentación generada.
- Cuando proceda, solicitar a la Dirección de RRHH abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso.

Tampoco si fuese la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025 Hoja: 16 de 26

La comisión se reunirá en el **plazo máximo de 2 días laborables** a partir del recibo de la denuncia.

El expediente de apertura debe tener en cuenta los siguientes conceptos:

- ✓ Contener información descriptiva de la denuncia indicando fecha de recepción.
- ✓ Datos aportados, diferenciando los datos objetivos y subjetivos
- ✓ Valoración del contenido de la denuncia y de la fiabilidad de la persona denunciante
- ✓ Elaborar un listado de las personas que se involucrarán en la investigación de la denuncia
- ✓ Todas estas personas tienen la obligación de mantener rigurosa confidencialidad
- ✓ Proposición de medidas de urgencia a corto plazo, entre ellas, medidas cautelares que permitan minimizar el daño actual o inminente.

El objetivo del expediente de apertura es recabar la máxima trazabilidad del proceso de investigación en caso de que la denuncia pueda ser requerida por cualquier autoridad Judicial.

La investigación dará comienzo como máximo en el período de los **2 días laborables siguientes**, pudiendo ampliarse a 3 días adicionales como caso excepcional, desarrollándose bajo los principios de confidencialidad, celeridad y objetividad, mediante entrevistas personales con todas las personas que tengan alguna relación con los hechos investigados, levantándose actas por escrito de cada entrevista. El objetivo de la investigación es conocer todos los detalles para determinar si a la vista de estos nos encontramos ante una situación de Acoso Sexual o de Acoso por razón de Sexo. **La investigación podrá prolongarse como máximo durante 20 días laborables desde su inicio.**

Durante este periodo la persona denunciada será informada de la existencia de la denuncia y el proceso de instrucción en curso excepto en aquellos supuestos en los que tal comunicación suponga un riesgo importante para la investigación, debiéndose entonces aplazar tal comunicación hasta que dicho peligro desaparezca.

Una vez puesto en su conocimiento, la persona será entrevistada por la comisión de investigación designada, realizando un acta de dicha reunión.

Se podrán adoptar medidas cautelares necesarias para garantizar las actuaciones y la correcta marcha de la investigación interna.

Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la entidad separará a las dos partes implicadas mientras se inicia y resuelve el proceso de investigación.

MEDIDAS CAUTELARES

- ✓ Según la gravedad de los hechos, si el comité de cumplimiento ve adecuado podrá solicitar a dirección de recursos humanos la adopción de medidas cautelares. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni salariales para la víctima. La adopción de estas medidas se hará de una forma personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este procedimiento.

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025 Hoja: 17 de 26

- ✓ La implementación de estas medidas tendrá que ser aceptada por la persona acosada. Se situará la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria o revictimización.
- ✓ En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto o centro dirección facilitará en todo momento que se realice lo más rápido posible.
- ✓ Apoyo psicológico a través del servicio de psicología.
- ✓ Ausencia del puesto de trabajo a través de permisos retribuidos.

El departamento de cumplimiento se hace responsable de guardar todas y cada una de las evidencias que soporten las acciones llevadas a cabo, para aquellas denuncias que se hayan investigado, siempre de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en materia de Protección de datos.

Si alguna de las personas implicadas en la investigación no guarda el deber de confidencialidad exigido, será sancionado según el régimen sancionador recogido en el Convenio Colectivo de aplicación.

FASE DE RESOLUCIÓN

Una vez recabadas las pruebas y analizadas las mismas por parte del comité de cumplimiento de Fundación Aspace Navarra, se cierra la fase de investigación y se procede a la toma de decisiones acerca de la comunicación analizada, proponiendo las medidas desde el comité de cumplimiento y elaborando el informe pertinente.

La dirección de Fundación Aspace Navarra, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el **plazo máximo de 5 días naturales** siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

INFORME DE CONCLUSIONES

El expediente Informativo finalizará con la elaboración de un Informe de Conclusiones, que se remitirá al equipo directivo correspondiente de Aspace Navarra.

En dicho informe remitido por el comité de cumplimiento se reflejará el resultado de toda la fase de investigación. Este informe contendrá:

- ✓ Aspectos técnicos: título, autor, fecha, finalidad, nivel de confidencialidad (quien tiene acceso al mismo)
- ✓ Antecedentes del expediente: hechos que produjeron la comunicación, personas o departamentos objeto de la investigación.
- ✓ Objeto de investigación y su finalidad.
- ✓ Actuaciones, hechos relevantes investigados y detectados, evidencias y pruebas analizadas.

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025
		Hoja: 18 de 26

- ✓ Conclusiones determinadas, en base al objetivo y alcance de la investigación.
- ✓ Propuestas de medidas sancionadoras que deberá adoptar Dirección de conformidad con el Convenio Colectivo de aplicación.
- ✓ Si existiera alguna limitación en el transcurso de la investigación, también deberá reflejarse en el informe.

A la vista del citado Informe de Conclusiones y de las actuaciones realizadas en el Expediente Informativo, la dirección, será competente para tomar las acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario conforme a lo establecido en el apartado Infracciones y Sanciones.

Las posibles acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario adoptadas se pondrán en conocimiento de la persona solicitante y de la persona contra la que se dirigió la solicitud.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

No obstante, a pesar del archivo y en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultare procedente en función de los hechos comprobados y evaluados.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

Infracciones y sanciones

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo constituyen incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación vigente. Por su parte, y con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- c) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- d) Existan dos o más víctimas.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- f) Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- g) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión de Acoso.

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01 Rev.: 5 Fecha 27/11/2025
Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo		Hoja: 19 de 26

- h) Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad son las establecidas en el convenio colectivo de aplicación vigente en Fundación Aspace Navarra para el empleo y Fundación Aspace Navarra Residencial.

La Dirección tomará las medidas que correspondan de acuerdo con la legalidad vigente a la vista de los hechos probados y de la conclusión alcanzada. Si la sanción impuesta no conlleva el traslado forzoso o el despido, la entidad tomará las medidas oportunas para que en la medida de lo posible la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

La sanción o sobreseimiento serán comunicados por escrito, a las partes que hayan tenido intervención directamente en el proceso, sin perjuicio de los deberes de confidencialidad y sigilo profesional.

Este procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que puedan instarse por las partes afectadas ante cualquier instancia administrativa o judicial.

NIVELES DE GRAVEDAD ACOSO SEXUAL (orientativo)

Escala de Gravedad	Descripción de conductas
Leve	Expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, aproximaciones no consentidas
Grave	Se asocia a situaciones en las que se produce interacción verbal directa con alto contenido sexual (presuntas sobre su vida sexual, insinuaciones verbales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera), contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
Muy grave	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazadas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual etc.

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025
		Hoja: 20 de 26

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de conductas
Leve	Verbal	- Decir piropos - Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona - Hablar sobre las propias habilidades /capacidades sexuales - Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas - Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física - Hacer comentarios sexuales - Pedir citas reiteradas después de una negativa
	No verbal	- Hacer gestos lascivos
	Físico	- Realizar acercamientos no consentidos
Grave	Verbal	- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales - Preguntar sobre la vida sexual - Presionar postruptura
	No verbal	- Realizar gestos obscenos
	Físico	- Arrinconar, buscar deliberadamente quedar a solas con la persona de forma innecesaria - Provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos
Muy Grave	Verbal	- Demandar favores sexuales - Realizar insinuaciones directas - Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo - Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios
	No verbal	- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro
	Físico	- Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados)

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025
		Hoja: 21 de 26

NIVELES DE GRAVEDAD de ACOSO POR RAZON DE SEXO (Orientativo)

Leve	Verbal	- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo - Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo - Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio) - Utilizar humor sexista - Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo - Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo
	No verbal	- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio
	Físico	- Provocar acercamientos
Grave	Verbal	- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo
	No verbal	- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre
	Físico	- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar - Realizar un acercamiento físico excesivo - Mandar mensajes con tono amenazante
Muy Grave	Verbal	- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado - Utilizar formas denigrantes de dirigirse a persona de un determinado sexo
	No Verbal	- Sabotear el trabajo o impedir-deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento) - Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora
	Físico	- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
<i>Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo</i>		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025 Hoja: 22 de 26

Evaluación y seguimiento

La comisión de cumplimiento del canal de denuncias llevará un control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar informes de seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 20 días laborables, la comisión tiene la obligación de realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

DISPOSICIONES FINALES

- ✓ La regulación y procedimientos establecidos en este documento no impiden, en ningún momento, que se pueda promover y tramitar cualquier otra acción para exigir responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.
- ✓ Tanto la víctima como la dirección de la entidad pueden optar por recurrir a la vía judicial ante una situación de mayor gravedad o porque se considere oportuno
- ✓ tanto la dirección de la entidad como la representación del personal deberán informar y asesorar a las personas trabajadoras que lo requieran sobre este procedimiento y los métodos de resolución sobre el acoso.

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
<i>Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo</i>		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025 Hoja: 23 de 26

ANEXO I. Derechos laborales de las víctimas de violencia sexual (incluye las víctimas de agresión sexual y/o acoso sexual)

De conformidad al art. 3 de **Garantía Integral de la Ley de Libertad Sexual**, se consideran violencias sexuales, cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

En todo caso se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, entre los que se encuentran **las agresiones y el acoso sexuales en el trabajo**, incluido el cometido en el ámbito digital.

Así mismo el art. 38 de la misma Ley reconoce derechos laborales a las trabaja- doras y víctimas de violencias sexuales:

- **A la reorganización de su tiempo de trabajo o reducción de la jornada de trabajo** con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

- **Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo** si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- **Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física psicológica derivada de su condición de víctima de violencia sexual o por razón de sexo se considerarán justificadas** y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
- **Derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo** y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025 Hoja: 24 de 26

Siempre prevalecerá el derecho de la víctima a continuar en su puesto de trabajo por lo que entre las sanciones se puede aplicar el desplazamiento a otro centro de la persona que ha acosado. Como medida sancionadora se debe separar físicamente a la presunta persona implicada de la afectada, mediante cambio de puesto y/o turno u horario.

En ningún caso se obligará a la persona afectada de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

En tales supuestos, la empresa u organización, estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

- El **período de suspensión** tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- **Derecho a la nulidad del despido** por su condición de víctima o el ejercicio de sus derechos.

A los efectos del reconocimiento de estos derechos, teniendo en cuenta el art. 37 de la Ley de Garantía Integral de Libertad Sexual, **las situaciones de violencia sexual se acreditarán** mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia sexual, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que declare la existencia de violencia sexual o acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia sexual.

A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencia sexual mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia sexual de la Administración pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025 Hoja: 25 de 26

En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial. Los datos personales, tanto de las víctimas como de terceras personas, contenidos en los citados documentos serán tratados con las garantías establecidas en la normativa de protección de datos personales.

ANEXO II. Modelo de denuncia

Nombre de la entidad donde se ha producido el acoso sexual o por razón de sexo:

- Fundación Aspace Navarra Residencial
- Fundación Aspace Navarra para el Empleo
- Asociación

Persona que informa de los hechos:

- Persona que ha sufrido el acoso
- Otras (especificar):

Datos de la persona que ha sufrido el acoso:

- Nombre y apellidos:
- DNI:
- Puesto de trabajo:
- Tipo de contrato o vinculación laboral:
- Teléfono:
- Email:
- Domicilio en caso de notificaciones:

Datos de la persona agresora:

- Nombre y apellidos:
- Grupo, categoría profesional o puesto de trabajo:
- Centro de trabajo:
- Nombre de la entidad:

	PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ASPACE NAVARRA	Cod.: PAC.01
<i>Procedimiento contra el acoso sexual y por razón de sexo</i>		Rev.: 5 Fecha 27/11/2025
		Hoja: 26 de 26

Descripción de los hechos: Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias

Testigos y/o pruebas: En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos.
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

Solicitud: Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en Aspace Navarra.

Localidad y fecha:

Firma: