

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE
AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS
CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD MORAL EN EL
ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE

Contenido

1.	COMPROMISO DE ANGEL ROADE EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO	2
2.	CARACTERÍSTICAS Y PASOS DEL PROTOCOLO	5
2.1.	PROTECCIÓN PREVENTIVA.....	5
2.1.1.	Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo-incluidos los cometidos en el ámbito digital-además de cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.	5
2.1.2.	Identificación de conductas.....	7
2.2	PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN.....	16
2.2.1.	Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso	17
2.2.2.	El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación.	18
2.2.3.	La fase preliminar o procedimiento informal	19
2.2.4.	El expediente informativo.....	20
2.2.5.	A resolución do expediente de acoso	23
2.2.6.	Seguimiento	25
3.	DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	25
4.	MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN	27
	ANEXO I-DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	29



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE

1. COMPROMISO DE ANGEL ROADE EN LA GESTIÓN DE LA
PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS
CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD
MORAL EN EL TRABAJO

2

Con este protocolo, **ANGEL ROADE, S.L** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido lo producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, **ANGEL ROADE, S.L** quiere subliñar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, **ANGEL ROADE, S.L** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del mismo protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede al personal que trabaja en **ANGEL ROADE, S.L**.

La obligación de cumplir las disposiciones del presente Protocolo se incluirá en los contratos firmados con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, **ANGEL ROADE, S.L** no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa 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 ambas empresas podrá extinguirse.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

3

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El presente Protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; 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 artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual; el Real Decreto 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.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE

4

En efecto, **ANGEL ROADE, S.L** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud pro activa tanto en la prevención de las referidas conductas– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto puedan formular, así como para resolver según proceda en cada caso.

La Coruña ,29 de diciembre del 2023,

D.Juan Antonio Roade Rodriguez



2. CARACTERÍSTICAS Y PASOS DEL PROTOCOLO

5

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa **ANGEL ROADE, S.L** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral que fue negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije como actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aún tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1.-Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

2.-Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producir y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

Identificación de medidas reactivas en función del concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. PROTECCIÓN PREVENTIVA

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo-incluidos los cometidos en el ámbito digital-además de cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

La empresa **ANGEL ROADE, S.L** usa la siguiente declaración de principios, en el sentido de sublimar como deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital,



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE **ÁNGEL ROADE**

además de cualquier otra conducta contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que pueda manifestar en **ANGEL ROADE, S.L**

6

ANGEL ROADE, S.L alguna manera, 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 aún 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 **ANGEL ROADE, S.L** 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 empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos **ANGEL ROADE, S.L.** así como de aquellas que presten servicios en la misma. En especial, 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 dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar el mismo protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras de la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, **ANGEL ROADE, S.L**



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE

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.

7

2.1.2. Identificación de conductas

2.1.2.1 *Definición y conductas constitutivas de acoso sexual*

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un 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.

Todo acoso sexual considerarse 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 el comentario sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugerencias 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.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE

Comportamientos físicos:

8

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

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 en 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 empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas situadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo:

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

Todo acoso por razón de sexo considerarse discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se repone la concurrencia de



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE

una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a. Hostigamiento, entiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b. Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por ésta como tal.
- c. 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.
- d. Que no se trate de un hecho aislado.
- e. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente sólo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que como 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



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE
cuidado de menores o dependientes.

10

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.

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 las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

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 en el apartado anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producción de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o calificaciones de la persona, o que requieran una calificación mucho menor de la poseída.
6. Ordenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE

archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.

11

8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la situación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir la compañeras/a posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan la salud física o mental de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas aterradoras.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.

7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a que se refiere el Mismo Protocolo se producen 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 se deben tener 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:



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE

13

Acoso sexual en línea				
Amenaza el difusión en lo consentida de imágenes el videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying Sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

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) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para illar

1. Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
2. 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.
3. Revelar información personal o identidad.
4. Revelar la orientación sexual.
5. 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.
6. Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías airdrop o bluetooth.

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, inicialmente, vergonza y difamación	Incitación al suicidio o a la encoleima salida.	Abuso económico (7)

7. Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

2.1.2.4. Conductas delictuosas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual establece que todas las empresas 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.

A los efectos del mismo Protocolo, es/ matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

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

Por lo que se refiere al primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *"Lo que haya infligido 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 prevaleciendo 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*



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE

la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor edad".

15

Por lo que tiene que ver con el segundo, **esto es, delitos contra la libertad sexual**, del [título VIII del Código Penal](#), hay que diferenciar entre:

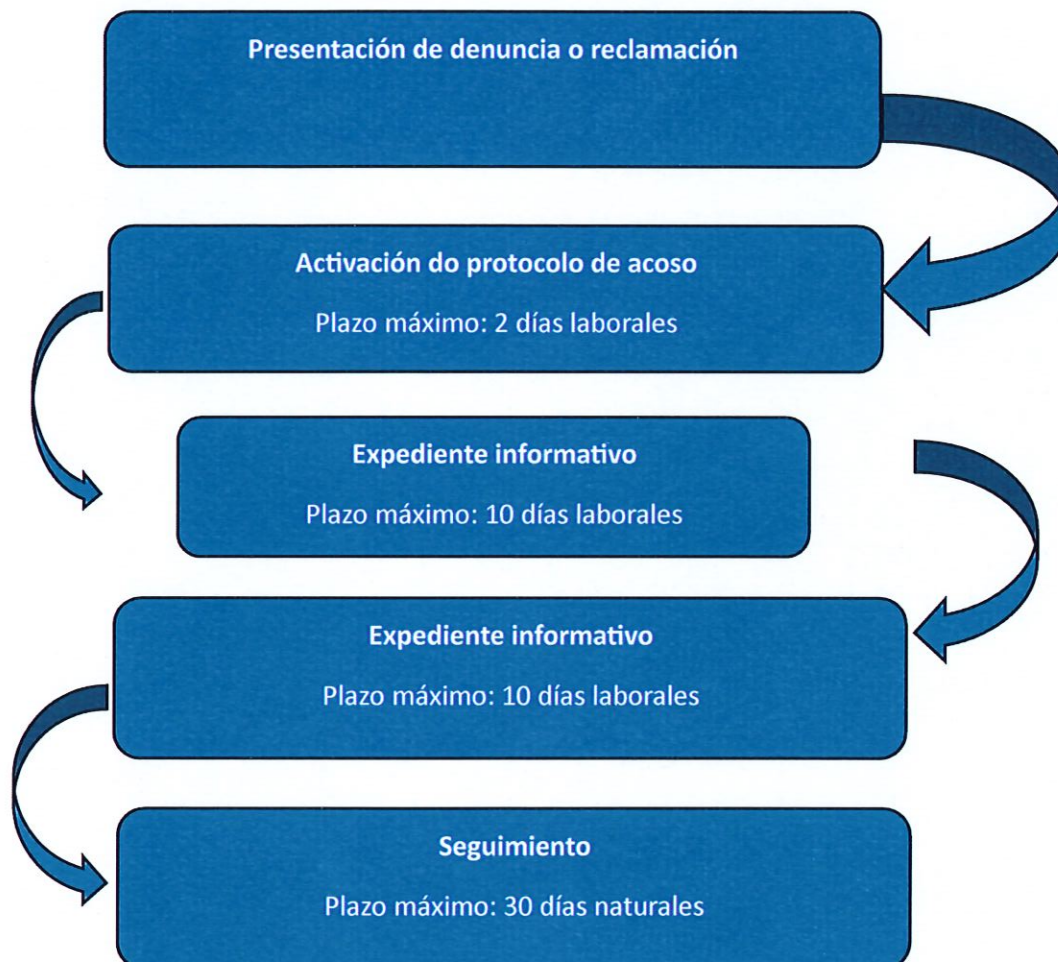
- a. Capítulo I De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b. CAPÍTULO II De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c. CAPÍTULO III Del acoso sexual, (art.184).
- d. CAPÍTULO IV Dos delitos de exhibicionismo e provocación sexual (art.185, art.186).
- e. 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).

La descripción de los tipos delictuosos se encuentra recogida en el anexo I de este Protocolo.

2.2 PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN

16

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





PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE

2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

17

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por dos personas:

- D. Juan Antonio Roade Rodríguez, Administrador.
- Dña. Eva Linares Domínguez, Resp.RRHH (UGT).

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares de la parte de la empresa:

- Ana Isabel Cossío Suárez
- María Soledad Sanjurjo Areosa

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, inicialidad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se hubiera reducido la abstención, podrá solicitar, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o a solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá junto en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en este Protocolo para su presentación.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE

18

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia formulada la comisión haya apreciado indicios de conducta delictivo propondrá a la dirección de **ANGEL ROADE, S.L.** la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación.

EN **ANGEL ROADE, S.L.** Eva Linares Domínguez, responsable de recursos humanos es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de **ANGEL ROADE, S.L.** deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación ésta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

ANGEL ROADE, S.L. garantizar la confidencialidad de las partes afectadas.

Con el fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, **ANGEL ROADE, S.L.** habilita la cuenta de correo electrónico *laboral@angelroade.es* a la que sólo tendrán acceso a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentar de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE

19

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia formulada la comisión haya apreciado indicios de conducta delictivo propondrá a la dirección de **ANGEL ROADE, S.L.** la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de situación dentro de la empresa.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE

20

de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso al mismo la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar dicha fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá por propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación



reservada.

21

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de **ANGEL ROADE, S.L.** adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de **ANGEL ROADE, S.L.** separará la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primera audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo considera pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto a todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiera tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o son concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Se da prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE

adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

22

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual e integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de dichas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de **ANGEL ROADE, S.L.** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que haya sido posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, los que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.



2.2.5. A resolución do expediente de acoso

23

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

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también 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 los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de sus resultados anteriores, a dirección de **ANGEL ROADE, S.L.** procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo se pueden señalar entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno o horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de situación dentro de la empresa.
 - b. sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará la persona agresora aplicando la Ley vera de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores.

Entre las sanciones a considerarle para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de **ANGEL ROADE, S.L.** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de situación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de **ANGEL ROADE, S.L.** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se consideren beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a 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 levantará la oportuna acta que recogerá las 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. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudieran ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y diera traslado al Ministerio Fiscal.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de **ANGEL ROADE, S.L.** a través de correo electrónico y de su publicación en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto, manteniéndose vigente



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE

de forma indefinida salvo cambios en la legislación aplicable.

26

Además, el protocolo será revisado dentro de los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

Este procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	FIRMA
Juan Antonio Roade Rodriguez	
REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA	FIRMA
Eva Linares Domínguez (UGT)	



4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

27

I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que sufrió el acoso:

☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que sufrió el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Correo electrónico:

Domicilio para efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

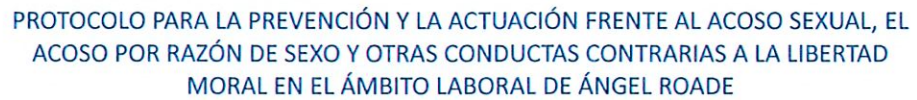
Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, aportado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que han podido lugar los hechos siempre que sea posible:



28

Aportar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cualquier

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.

Firma de la persona interesada:

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 la empresa **ANGEL ROADE, S.L.**



ANEXO I-DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

CAPÍTULO I

De las agresiones sexuales

(Rúbrica y capítulos I a V -arts 178 a 190- del título VIII modificados por la Ley orgánica 11/1999)

Artículo 178.

Lo que atenta contra la libertad sexual de otra persona, con violencia o intimidación, será castigado como responsable de agresión sexual con la pena de prisión de uno a cuatro años.

Artículo 179. (Artículo redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre)

Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de seis a 12 años.

Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas con las penas de prisión de cuatro a diez años para las agresiones del artículo 178, y de doce a quince años para las del artículo 179, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.ª Cuando la violencia o la intimidación ejercidas revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
- 2.ª Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.
- 3.ª Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, y, en todo caso, cuando sea menor de trece años.
- 4.ª Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se prevalía de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, descendiente o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.
5. Cuando el autor haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de la pena que pudiera corresponder por la muerte o lesiones causadas.

2. Si concurren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas previstas en este artículo se impondrán en su mitad superior.

CAPÍTULO II

Abuso sexual

Artículo 181.

1. El que, sin violencia o intimidación y sin que medie consentimiento, haya realizado actos que atenten contra la libertad o indemnidad sexual de otra persona, será castigado, como responsable de abuso sexual, con la pena de prisión de uno a tres años o multa de dieciocho a veinticuatro meses.

2. A los efectos del apartado anterior, se consideran abusos sexuales no consentidos los que se ejecuten sobre menores de trece años, sobre personas que se encuentren privadas de sentido o del que se encuentren o del trastorno mental se hubiere abusado.

3. La misma pena se impondrá cuando el consentimiento se obtenga prevaliéndose el responsable de una situación de superioridad manifiesta que coarte la libertad de la víctima.

4. Las penas señaladas en este artículo se impondrán en su mitad superior si concurre la circunstancia 3. a o a 4. a, de las previstas en el apartado 1 del Artículo 180 de este Código.

Artículo 182.

1. En todos los casos del artículo anterior, cuando el abuso sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de cuatro a 10 años. **(Apartado redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre)**

2. La pena señalada en el apartado anterior se impondrá en su mitad superior cuando concorra la circunstancia 3. a o a 4. a, de las previstas en el Artículo 180.1 de este Código.

Artículo 183.

1. El que, interviniendo engaño, cometer abuso sexual con persona mayor de trece años y menor de dieciséis, será castigado con la pena de prisión de uno a dos años, o multa de doce a veinticuatro meses.

2. Cuando el abuso consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, la pena será de prisión de dos a seis años. La pena se impondrá en su mitad superior si concurriera la circunstancia 3ª, o la 4ª, de las previstas en el artículo 180.1 de este código. **(Apartado redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre)**

CAPÍTULO IV

De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual

Artículo 185. (Artículo redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre)

Lo que ejecutare o hiciera ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o incapaces, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

Artículo 186. (Artículo redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre)

Lo que, por cualquier medio directo, vendiera, difundir o haya exhibido material pornográfico entre menores de edad o incapaces, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

CAPÍTULO V

De los delitos relativos a la prostitución y a la corrupción de menores

Artículo 187.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE

31

1. El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de una persona menor de edad o incapaz, será castigado con las penas de prisión de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses.
2. Incurrirán en la pena de prisión indicada, en su mitad superior, y además en la de inhabilitación absoluta de seis a doce años, los que realicen los hechos previniéndose de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público.
3. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando el culpable pertenece a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se hubiere dedicado a la realización de tales actividades.

Artículo 188. (Artículo redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre)

1. Lo que determine, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, la persona mayor de edad a ejercer la prostitución o a mantenerse en la misma, será castigado con las penas de prisión de dos a cuatro años y multa de 12 a 24 meses. En la misma pena incurrirá lo que se lucre explotando la prostitución de otra persona, incluso con el consentimiento de la misma.
2. Se impondrán las penas correspondientes en su mitad superior, y además la pena de inhabilitación absoluta de seis a 12 años, a los que realicen las conductas descritas en el apartado anterior previéndose de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público.
3. Si las mencionadas conductas se realizasen sobre persona menor de edad o incapaz, para iniciarla o mantenerla en una situación de prostitución, se impondrá al responsable la pena superior en grado a la que corresponda según los apartados anteriores.
4. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones o abusos sexuales cometidos sobre la persona prostituida.

Artículo 189. (Artículo redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre)

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años:
 - a) El que haya utilizado a menores de edad o a incapaces con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiar cualquiera de estas actividades.
 - b) El que produce, vender, distribuye, haya exhibido o facilitar la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de material pornográfico en cuya elaboración hayan sido utilizados menores de edad o incapaces, o el poseer a estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.
2. El que para su propio uso posea material pornográfico en cuya elaboración se hubieran utilizado menores de edad o incapaces, será castigado con la pena de tres meses a un año de prisión o con multa de seis meses a dos años.

3. Serán castigados con la pena de prisión de cuatro a ocho años los que realicen los actos previstos en el apartado 1 de este artículo cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Cuando se utilicen a niños menores de 13 años.
- b) Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
- c) Cuando los hechos revistan especial hubiera atendido al valor económico del material pornográfico.
- d) Cuando el material pornográfico represente a niños o a incapaces que son víctimas de violencia física o sexual.
- e) Cuando el culpable pertenece a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedica a la realización de tales actividades.
- f) Cuando él responsable sea ascendente, tutor, curador, guardador, maestro o cualquier otra persona encargada, de hecho, el de derecho, del menor lo incapaz.

4. El que haga participar a un menor o incapaz en un comportamiento de naturaleza sexual que perjudique la evolución o desarrollo de la personalidad del mismo, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año.

5. El que tenga bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o incapaz y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o incapaz, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a 12 meses.

6. El Ministerio Fiscal promoverá las acciones pertinentes con objeto de privar de la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar, en su caso, a la persona que incurra en alguna de las conductas descritas en el apartado anterior.

7. Será castigado con la pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis meses a dos años el que hubiera producido, vendiese, distribuye, haya exhibido o facilitar cualquier medio material pornográfico en el que no siendo utilizados directamente menores o incapaces, si emplee su voz o imagen alterada o modificada.

8. En los casos previstos en los apartados anteriores, se podrán imponer las medidas previstas en el artículo 129 de este Código cuando el culpable pertenece a una sociedad, organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se haya dedicado a la realización de tales actividades.

Artículo 190.

La condena de un Juez o Tribunal extranjero, impuesta por delitos comprendidos en este capítulo, se equiparará a las sentencias de los jueces o tribunales españoles a los efectos de la aplicación de la circunstancia agravante de reincidencia.

(Capítulos I a V redactados según EL 11/1999)

CAPÍTULO VI

Disposiciones comunes a los capítulos anteriores

Artículo 191.

1. Para proceder por los delitos de agresiones, acoso o abusos sexuales, será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE

sea menor de edad, incapaz o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.

2. En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.

Artículo 192.

1. Los ascendientes, tutores, curadores, guardadores, maestros o cualquier otra persona encargada de hecho o de derecho del menor o incapaz, que intervengan como autores o cómplices en la perpetración de los delitos comprendidos en este Título, serán castigados con la pena que les corresponda, en su mitad superior.

No se aplicará esta regla cuando la circunstancia en ella contenida esté específicamente contenida en el tipo penal de que se trate.

2. El juez o tribunal podrá imponer razonadamente, además, la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda, empleo o cargo público o ejercicio de la profesión u oficio, por el tiempo de seis meses a seis años.

Artículo 193.

En las sentencias condenatorias por delitos contra la libertad sexual, además del pronunciamiento correspondiente a la responsabilidad civil, se harán, en su caso, los que procedan para la filiación y fijación de alimentos.

Artículo 194.

En los supuestos tipificados en los capítulos IV y V de este Título, cuando en la realización de los actos se hubieran utilizado establecimientos o locales, abiertos o no al público, podrá decretarse en la sentencia condenatoria su clausura temporal o definitiva. La clausura temporal, que no podrá exceder de cinco años, podrá adoptarse también con carácter cautelar.

TÍTULO IX

De la omisión del deber de socorro

Artículo 195.

1. El que no ocurre a una persona que se encuentre desamparada y en peligro manifiesto y grave, cuando pueda hacerlo sin riesgo propio ni de terceros, será castigado con la pena de multa de tres a doce meses.

2. En las mismas penas incurrirá lo que, impedido de prestar socorro, no demande con urgencia auxilio ajeno.

3. Si la víctima lo fuera por accidente ocasionado fortuitamente por el que omitió el auxilio, la pena será de prisión de seis meses a 18 meses, y si el accidente debiese la imprudencia, la de prisión de seis meses a cuatro años. **(Número redactado de acuerdo con la modificación establecida por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre)**

Artículo 196.

El profesional que, estando obligado a ello, deniega asistencia sanitaria o abandonar los servicios sanitarios, cuando de la denegación o abandono se derive riesgo grave para la salud de las personas, será castigado con las penas del artículo precedente en su mitad superior y con la de inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión u oficio, por tiempo de seis meses a tres años



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ÁNGEL ROADE