



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

---

Asociación de Fibromialgia, SFC/EM y SQM de la Comunidad de Madrid

[www.afibrom.org](http://www.afibrom.org) · [apoyo@afibrom.org](mailto:apoyo@afibrom.org) · 913 555 627

## Índice de contenidos

1.	Presentación	5
2.	Compromiso de AFIBROM en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo	5
3.	Objeto y ámbito de aplicación	6
4.	Marco normativo	6
5.	Definiciones	7
5.1.	Acoso sexual	7
5.2.	Acoso por razón de sexo	9
5.3.	Violencia en el ámbito digital	12
5.4.	Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral	13
6.	Medidas preventivas y tutela preventiva frente al acoso	14
6.1.	Declaración de tolerancia cero	14
6.2.	Conductas no toleradas	14
7.	Obligaciones de AFIBROM	14
8.	Obligaciones de las personas destinatarias del Protocolo	15
9.	Procedimiento de actuación	15
9.1.	Identificación de las conductas	16
9.2.	Canales para presentar queja o denuncia	16
9.3.	Quién puede denunciar	16
9.4.	Acuse de recibo y activación del procedimiento (plazos)	16
9.5.	Comisión Instructora: composición mínima y reglas	17

9.6.	Medidas cautelares	17
9.7.	Instrucción del expediente (plazos y actuaciones mínimas)	17
9.8.	Informe de conclusiones y resolución (plazos)	18
9.9.	Posibles resultados del expediente y cierre	18
9.10.	Documentación mínima del expediente	19
10.	Garantías de procedimiento	19
10.1.	Confidencialidad	19
10.2.	Protección frente a represalias	19
10.3.	Imparcialidad y presunción de inocencia	20
10.4.	Derecho a la información y a ser oído	20
11.	Protección de datos personales	20
12.	Seguimiento y revisión	21
12.1.	Órgano responsable del seguimiento	21
12.2.	Revisión del Protocolo	21
13.	Aprobación y entrada en vigor	22
	Anexo I. Modelo de queja o denuncia en AFIBROM	24
	Anexo II. Delitos contra la libertad sexual.	27

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

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral de la AFIBROM (Asociación de Fibromialgia, SFC/EM y SQM de la Comunidad de Madrid)

## **Presentación**

AFIBROM (Asociación de Fibromialgia, Síndrome de Fatiga Crónica/Encefalomiелitis Miálgica y Sensibilidad Química Múltiple de la Comunidad de Madrid) es una entidad sin ánimo de lucro constituida en 1997, cuya finalidad es la mejora de la calidad de vida de las personas afectadas por estas enfermedades, la defensa de sus derechos y la sensibilización social.

En coherencia con su misión social y con los valores de igualdad, respeto, dignidad y justicia social que rigen su actuación, AFIBROM asume el compromiso de garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y libre de cualquier forma de violencia, discriminación o acoso.

El presente Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo se aprueba como instrumento específico de prevención, sensibilización y actuación, con el objetivo de establecer un marco claro de tolerancia cero ante este tipo de conductas, así como procedimientos eficaces, confidenciales y garantistas para su detección y resolución.

La aprobación de este Protocolo responde tanto al cumplimiento de las obligaciones legales vigentes en materia de igualdad y prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral, como a la voluntad expresa de AFIBROM de anticiparse a posibles situaciones de riesgo y reforzar la protección de los derechos fundamentales de todas las personas que prestan servicios o colaboran con la entidad.

Este Protocolo fue aprobado originalmente por la Junta Directiva de AFIBROM el 28 de enero de 2025. Posteriormente, en el marco del proceso de elaboración y negociación del Plan de Igualdad de AFIBROM 2026–2030, ha sido revisado y mejorado, aprobándose su versión actualizada el 13 de marzo de 2026, reforzando su aplicación, difusión y seguimiento en una cultura organizativa basada en la igualdad, el respeto mutuo y la no discriminación.

## **Compromiso de AFIBROM en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo**

AFIBROM manifiesta su compromiso firme y expreso con la prevención, detección y erradicación de cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, acoso por razón de sexo o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral.

La Asociación declara su total tolerancia cero frente a este tipo de conductas y se compromete a garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencia, discriminación o intimidación,

protegiendo en todo momento la dignidad, la intimidad y los derechos fundamentales de las personas que prestan servicios o colaboran con la entidad.

En este sentido, AFIBROM asume una actitud proactiva en la prevención del acoso, mediante acciones de sensibilización, información y difusión de comportamientos no tolerados, así como la implantación de procedimientos claros, eficaces, confidenciales y garantistas para la tramitación de quejas o denuncias que pudieran producirse.

La entidad se compromete igualmente a actuar con diligencia y rigor ante cualquier situación de acoso, adoptando las medidas cautelares, correctivas y disciplinarias que resulten procedentes, sin que en ningún caso las personas afectadas por una denuncia puedan recibir un trato desfavorable como consecuencia de la activación del presente Protocolo.

El presente compromiso es de aplicación a todo el personal de AFIBROM, con independencia de su vínculo laboral o profesional, así como a personas en formación, prácticas, voluntariado y a cualquier otra persona que, no teniendo relación laboral, desarrolle su actividad en el ámbito de la organización.

### **Objeto y ámbito de aplicación**

El presente Protocolo tiene por objeto establecer un marco claro de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como frente a cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, que puedan producirse en el ámbito de AFIBROM.

A través de este Protocolo, la entidad define los principios de tolerancia cero frente a este tipo de conductas, las medidas preventivas orientadas a su erradicación y los procedimientos de actuación, garantizando un tratamiento confidencial, ágil, imparcial y respetuoso con los derechos de todas las partes implicadas.

El Protocolo será de aplicación a todo el personal que preste servicios en AFIBROM, con independencia de la naturaleza de su vínculo jurídico o profesional, incluyendo a personas trabajadoras, personal en prácticas o formación, voluntariado y a cualquier otra persona que, sin tener relación laboral, desarrolle su actividad en el ámbito de la entidad.

Asimismo, el Protocolo resultará aplicable a las situaciones de acoso que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como consecuencia del mismo, con independencia del lugar o medio en que tengan lugar, incluidas las actividades formativas, sociales, desplazamientos, comunicaciones digitales y cualquier otro entorno relacionado con la actividad de AFIBROM.

### **Marco normativo**

El presente Protocolo se aprueba y aplica de conformidad con la normativa vigente en materia de

igualdad, prevención de la discriminación y protección frente a la violencia sexual en el ámbito laboral, y en coherencia con los principios y medidas recogidos en el Plan de Igualdad de AFIBROM 2026–2030.

En particular, el Protocolo se fundamenta en las siguientes disposiciones normativas:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Código Penal, en lo relativo a los delitos contra la libertad sexual y la integridad moral.

Este Protocolo se alinea asimismo con las recomendaciones y modelos promovidos por el Ministerio de Igualdad en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y se integra como documento vinculado al sistema de prevención y gestión en materia de igualdad de AFIBROM.

### **Definiciones**

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 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 se asumen las siguientes definiciones.

#### **Acoso sexual**

A efectos del presente Protocolo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se considera 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.

El acoso sexual puede manifestarse a través de conductas verbales, no verbales o físicas, y puede producirse tanto de forma directa como mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, incluidas comunicaciones electrónicas, redes sociales u otros entornos digitales.

Todo acoso sexual se considera discriminatorio y, por tanto, contrario al principio de igualdad de trato y

oportunidades.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

#### **Conductas verbales:**

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### **Conductas no verbales:**

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

#### **Comportamientos Físicos:**

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

#### **Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual**

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, la persona acosadora será aquella 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 realizados por cualquier miembro de la Asociación, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo

## Acoso por razón de sexo

Se entiende por 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.

El acoso por razón de sexo se configura como una forma de discriminación y puede afectar tanto a mujeres como a hombres, teniendo su origen en los estereotipos y roles de género, y manifestándose, entre otros supuestos, a través de conductas de desprecio, minusvaloración, hostigamiento o trato desfavorable relacionado con el sexo, la orientación sexual, la identidad o expresión de género, el embarazo, la maternidad o el ejercicio de derechos de conciliación.

Al igual que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo resulta incompatible con los principios de igualdad, respeto y dignidad que rigen la actuación de AFIBROM.

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

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta 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 solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El 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 a 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 punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse 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 inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la 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 destinatario o destinataria**

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

#### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
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 motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## **Violencia en el ámbito digital**

Las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo podrán producirse asimismo a través del uso de tecnologías de la información y la comunicación, dando lugar a formas específicas de violencia en el entorno digital. Estas conductas pueden manifestarse tanto de manera individual como colectiva y tener un impacto especialmente grave en la dignidad, la intimidad y la salud psicológica de las personas afectadas.

A efectos del presente Protocolo, se identifican tres grandes ámbitos de manifestación del acoso y la violencia sexual en el entorno digital:

### **El acoso en línea y facilitado por la tecnología.**

El acoso en línea y facilitado por la tecnología comprende aquellas conductas de hostigamiento, control o intimidación que se ejercen mediante herramientas digitales o dispositivos tecnológicos, y que pueden incluir amenazas de naturaleza sexual, económica, física o psicológica.

Entre sus manifestaciones se encuentran, entre otras, el daño a la reputación de la persona afectada, el seguimiento y recopilación de información privada mediante programas espía (spyware), la suplantación de identidad, la explotación o coacción, la solicitud insistente de contenido o relaciones sexuales, así como el acoso ejercido de forma coordinada con terceros con el objetivo de aislar socialmente a la víctima.

Estas conductas pueden producirse de forma continuada o reiterada y generar una situación de miedo, control o vulnerabilidad especialmente intensa.

### **El acoso sexual en línea.**

El acoso sexual en línea se refiere a aquellas conductas de naturaleza sexual que se producen a través de medios digitales y que resultan no deseadas, ofensivas o intimidatorias para la persona que las recibe.

Incluye, entre otras, la amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos íntimos (conocida como “pornovenganza”), la toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos de carácter sexual —incluidos los supuestos de “upskirting” o fotografías sexualizadas tomadas sin consentimiento—, así como la manipulación o creación de imágenes falsas mediante tecnologías de inteligencia artificial.

También se consideran acoso sexual en línea las prácticas de sextorsión, las amenazas de violencia sexual, la revelación no consentida de información personal o privada (doxing), la revelación de la orientación sexual de la víctima (outing), el bullying sexualizado y el envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de mensajería, redes sociales o tecnologías inalámbricas (ciberflashing).

Estas conductas suponen una grave vulneración de la intimidad y la dignidad de la persona afectada y pueden tener consecuencias jurídicas, laborales y personales de especial gravedad.

### **Violencia psicológica digital**

La dimensión digital de la violencia psicológica engloba aquellas conductas que, aun no siendo individualmente tipificadas como delito, adquieren una especial gravedad cuando se producen de forma reiterada, colectiva o amplificadas a través de entornos digitales.

Incluye manifestaciones como el discurso de odio sexista, la intimidación, las amenazas dirigidas a la víctima o a su entorno familiar, los insultos, la humillación pública, la vergüenza inducida, la difamación o la incitación al suicidio o a la autolesión.

Asimismo, puede adoptar la forma de abuso económico digital, mediante el uso fraudulento de medios de pago electrónicos, operaciones bancarias no consentidas o la contratación de servicios financieros sin autorización, generando una situación de control y dependencia económica sobre la víctima.

Todas estas conductas tienen un impacto directo y significativo en la salud psicológica de la persona afectada y contribuyen a crear entornos hostiles, inseguros y profundamente dañinos.

### **Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, AFIBROM asume la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral.

A efectos de este Protocolo, resulta relevante distinguir entre las conductas que atentan contra la integridad moral y aquellas que lo hacen contra la libertad sexual.

En relación con los delitos contra la integridad moral, el artículo 173 del Código Penal tipifica, entre otras conductas, la imposición de tratos degradantes o la realización de actos hostiles, humillantes o de carácter sexual que generen para la víctima una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante, particularmente cuando se producen en el marco de una relación laboral y prevaliéndose de una posición de superioridad.

Por lo que respecta a los delitos contra la libertad sexual, el Título VIII del Código Penal recoge distintas tipologías, entre las que se incluyen las agresiones sexuales, el acoso sexual, los delitos de exhibicionismo y provocación sexual, así como los delitos relativos a la prostitución, la explotación sexual y la corrupción de menores.

La descripción detallada de los tipos delictivos y de los artículos correspondientes del Código Penal se recoge en el Anexo I del presente Protocolo, a efectos meramente informativos y de contextualización normativa.

### **Medidas preventivas y tutela preventiva frente al acoso**

AFIBROM asume la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo como un eje prioritario de su política interna de igualdad y de protección de la dignidad y los derechos fundamentales de las personas.

La finalidad de las medidas preventivas recogidas en el presente Protocolo es evitar la aparición de conductas constitutivas de acoso, detectar de manera temprana posibles situaciones de riesgo y garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o discriminación.

### **Declaración de tolerancia cero**

AFIBROM declara su tolerancia cero frente a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, acoso por razón de sexo o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y a la integridad moral.

No se permitirán ni tolerarán en el ámbito de la organización comportamientos, actitudes o prácticas que atenten contra la dignidad de las personas, generen entornos intimidatorios, humillantes u ofensivos o supongan una discriminación por razón de sexo.

### **Conductas no toleradas**

Se consideran conductas no toleradas, entre otras, aquellas de carácter sexual o basadas en el sexo que resulten no deseadas, ofensivas o inapropiadas, con independencia de que se produzcan de forma verbal, no verbal, física o a través de medios digitales.

Estas conductas podrán producirse tanto en el centro de trabajo como en cualquier otro espacio, actividad o comunicación relacionada con la actividad de AFIBROM, incluidos desplazamientos, formaciones, eventos, comunicaciones electrónicas o redes sociales.

### **Obligaciones de AFIBROM**

AFIBROM se compromete a:

- Informar y sensibilizar a las personas que integran la organización sobre la existencia y contenido del presente Protocolo.
- Promover una cultura organizativa basada en el respeto, la igualdad y la prevención de cualquier forma de acoso.
- Garantizar la existencia de canales accesibles y confidenciales para la presentación de quejas o denuncias.
- Actuar con diligencia ante cualquier indicio o situación de acoso, adoptando las medidas preventivas y cautelares que resulten necesarias.
- Asegurar la confidencialidad de las actuaciones y la protección de los derechos de todas las personas implicadas.
- Evitar cualquier tipo de represalia contra las personas que, de buena fe, comuniquen o denuncien situaciones de acoso.

### **Obligaciones de las personas destinatarias del Protocolo**

Todas las personas que prestan servicios o colaboran con AFIBROM tienen la obligación de:

- Respetar la dignidad, la intimidad y los derechos fundamentales del resto de personas.
- Abstenerse de realizar conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Colaborar, cuando sean requeridas, en las actuaciones de investigación que se desarrollen en el marco del presente Protocolo.
- Conocer y respetar el contenido del Protocolo y contribuir activamente a la creación de un entorno laboral seguro y respetuoso.

### **Procedimiento de actuación**

El presente procedimiento tiene como finalidad establecer las pautas de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, garantizando una respuesta rápida, confidencial, imparcial y respetuosa con los derechos de todas las personas implicadas.

La activación del procedimiento no exige que los hechos estén plenamente acreditados ni tipificados,

siendo suficiente la existencia de indicios razonables o la percepción de la persona afectada de hallarse ante una situación de acoso. La tramitación de una queja o denuncia se realizará con la máxima diligencia y con estricta confidencialidad.

### **Identificación de las conductas**

La identificación de estas conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral podrá realizarse a través de la observación directa, la comunicación de la persona afectada o de terceros, o la detección de indicios razonables. En caso de duda, se recomienda activar los canales previstos en este protocolo.

### **Canales para presentar queja o denuncia**

La queja o denuncia podrá presentarse por cualquiera de los siguientes canales:

- a) Canal electrónico (preferente): remitiendo un correo a [PROTOCOLO@AFIBROM.ORG](mailto:PROTOCOLO@AFIBROM.ORG), que actuará como buzón oficial del Protocolo.
- b) Canal presencial o documental: mediante entrega en sobre cerrado dirigido a “Protocolo de acoso – confidencial” en secretaría.

El acceso al buzón electrónico y/o a la documentación física quedará restringido exclusivamente a las personas designadas para la tramitación del procedimiento (Comisión Instructora), que actuarán con estricta confidencialidad.

### **Quién puede denunciar**

El procedimiento podrá iniciarse mediante queja o denuncia presentada por:

- La persona que considere haber sufrido una situación de acoso.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de una posible situación de acoso, siempre que actúe de buena fe.

La persona denunciante podrá aportar cualquier información o evidencia disponible (mensajes, correos, testigos, etc.). En todo caso, se procurará reducir al mínimo la exposición de la persona afectada y evitar su revictimización.

### **Acuse de recibo y activación del procedimiento (plazos)**

Recibida la queja o denuncia, en un plazo máximo de 2 días hábiles se acusará recibo a la persona denunciante y se procederá a la activación del Protocolo.

En ese mismo plazo se asignará un código interno a las partes implicadas para asegurar la confidencialidad del expediente y se informará, cuando proceda, de las medidas cautelares iniciales que puedan adoptarse.

### **Comisión Instructora: composición mínima y reglas**

Para la tramitación del expediente, AFIBROM contará con una Comisión Instructora (o persona instructora designada), responsable de la instrucción, investigación y seguimiento del procedimiento.

Composición mínima recomendada:

- 1 persona instructora (titular), designada por la Junta Directiva.
- 1 persona suplente, para sustituciones por causa justificada.
- (Opcional) 1 persona de apoyo técnico externo o interno con formación en igualdad, si se considera necesario.

Reglas de funcionamiento y garantías:

- Las personas integrantes deberán actuar con imparcialidad e independencia.
- Deberán abstenerse en caso de conflicto de interés (parentesco, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo/indirecto). En caso contrario, podrá solicitarse recusación.
- La Comisión podrá recabar información y oír a las partes y testigos, siempre bajo confidencialidad.

### **Medidas cautelares**

Con carácter inmediato y desde el inicio del procedimiento, AFIBROM podrá adoptar las medidas cautelares necesarias para proteger a la persona presuntamente afectada y evitar la repetición o agravamiento de la situación denunciada.

Las medidas cautelares deberán ser proporcionales, temporales y no supondrán un perjuicio definitivo para ninguna de las partes. Con carácter general, se procurará separar a la persona denunciante de la persona denunciada sin imponer a la víctima cambios perjudiciales en su puesto, horario o condiciones, salvo que la propia persona afectada lo solicite o consienta expresamente.

### **Instrucción del expediente (plazos y actuaciones mínimas)**

La Comisión Instructora realizará una investigación rápida y confidencial. Con carácter orientativo, la fase de instrucción se desarrollará en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la activación del

procedimiento, salvo que la complejidad del caso exija una ampliación motivada.

Durante la instrucción se realizarán, al menos, las siguientes actuaciones:

- Audiencia a la persona denunciante/víctima (en primer lugar).
- Audiencia a la persona denunciada (garantizando contradicción).
- Recogida de información relevante y, en su caso, declaración de testigos.
- Análisis de evidencias documentales o digitales aportadas.
- Propuesta, mantenimiento o ajuste de medidas cautelares.

### **Informe de conclusiones y resolución (plazos)**

La entidad, una vez recibidas las conclusiones, adoptará la decisión que corresponda en un plazo máximo de 3 días hábiles, comunicándola por escrito a las partes implicadas, preservando la confidencialidad y utilizando los códigos internos cuando proceda.

Emitirá un informe de conclusiones que incluirá, como mínimo:

- Hechos relatados y actuaciones practicadas.
- Valoración de evidencias.
- Conclusión sobre la existencia o no de indicios de acoso sexual o por razón de sexo (u otras conductas contrarias a la libertad sexual o integridad moral).
- Propuesta de medidas.

### **Posibles resultados del expediente y cierre**

El procedimiento podrá concluir con alguno de los siguientes resultados:

- a) Archivo del expediente: cuando no se aprecien indicios suficientes de acoso, dejando constancia documental motivada.
- b) Adopción de medidas preventivas/correctoras: cuando no se aprecie acoso, pero sí conductas inadecuadas o susceptibles de mejora (advertencias, mediación organizativa, refuerzo de formación, reorganización funcional, etc.).
- c) Adopción de medidas disciplinarias: cuando existan indicios suficientes o confirmación de acoso, aplicando el régimen disciplinario y la normativa laboral correspondiente.

d) Traslado a autoridades competentes: cuando se aprecien indicios de posible conducta delictiva o cuando proceda por la gravedad de los hechos, sin perjuicio del derecho de las personas afectadas a acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y/o a la vía judicial en cualquier momento.

### **Documentación mínima del expediente**

En todo caso, el expediente incorporará como mínimo:

- Escrito de queja o acta de recepción.
- Acuse de recibo y código asignado.
- Actas/registro de audiencias realizadas.
- Evidencias aportadas (si las hubiera).
- Registro de medidas cautelares adoptadas (si procede).
- Informe de conclusiones.
- Resolución final y comunicación a las partes.

### **Garantías de procedimiento**

El procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo se desarrollará en todo momento con pleno respeto a los derechos fundamentales de las personas implicadas, garantizando la confidencialidad, la imparcialidad y la protección de la dignidad de todas ellas.

### **Confidencialidad**

Todas las actuaciones que se lleven a cabo en el marco del presente Protocolo estarán sujetas al principio de confidencialidad.

La información relacionada con la queja o denuncia, así como con la identidad de las personas implicadas y el contenido de las actuaciones realizadas, será tratada de forma reservada y únicamente por las personas estrictamente necesarias para la tramitación del procedimiento.

La obligación de confidencialidad alcanzará a todas las personas que intervengan en el procedimiento, incluso una vez finalizado el mismo, sin perjuicio de las obligaciones legales de comunicación que pudieran derivarse de la normativa vigente.

### **Protección frente a represalias**

AFIBROM garantiza que ninguna persona que presente una queja o denuncia de buena fe, o que colabore en la tramitación del procedimiento, podrá sufrir represalias, trato desfavorable o consecuencias negativas derivadas de la activación del presente Protocolo.

Cualquier actuación que suponga represalia será considerada contraria a los principios de este Protocolo y podrá dar lugar a la adopción de las medidas correspondientes.

### **Imparcialidad y presunción de inocencia**

El procedimiento se desarrollará garantizando la imparcialidad en la actuación de las personas responsables de su tramitación, así como el respeto al principio de presunción de inocencia de la persona denunciada, hasta que exista resolución fundada.

Las personas encargadas de la instrucción del procedimiento deberán abstenerse de intervenir cuando concurra cualquier circunstancia que pueda comprometer su objetividad o independencia.

### **Derecho a la información y a ser oído**

Las personas implicadas en el procedimiento tendrán derecho a ser informadas del estado de la tramitación, a ser oídas y a formular las alegaciones que estimen oportunas, en los términos y momentos previstos en el procedimiento, garantizando siempre un trato respetuoso y la protección de su dignidad.

### **Protección de datos personales**

El tratamiento de los datos personales derivados de la aplicación del presente Protocolo se realizará conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos.

- Responsable del tratamiento: AFIBROM (Asociación de Fibromialgia, SFC/EM y SQM de la Comunidad de Madrid), NIF G81760886, con domicilio en C/ Gabriel Usera, 6, 28026 Madrid.
- Finalidad: gestionar, tramitar e investigar quejas o denuncias relacionadas con acoso sexual y/o por razón de sexo y, en su caso, adoptar medidas preventivas, cautelares, correctoras o disciplinarias.
- Base jurídica: cumplimiento de obligaciones legales en materia laboral e igualdad, y el interés legítimo de la entidad en garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de acoso. Cuando proceda, podrán tratarse categorías especiales de datos por ser necesario en el ámbito del Derecho laboral y para el ejercicio de derechos y obligaciones.
- Personas destinatarias: con carácter general, los datos no se cederán a terceros, salvo obligación

legal o requerimiento de autoridades competentes (p. ej., Inspección de Trabajo y Seguridad Social, órganos judiciales o Ministerio Fiscal).

- **Conservación:** los datos se conservarán durante el tiempo necesario para la tramitación del expediente y, posteriormente, durante los plazos legalmente exigibles para la atención de responsabilidades o reclamaciones, manteniéndose debidamente bloqueados cuando proceda.
- **Derechos:** las personas interesadas podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y, en su caso, portabilidad, mediante solicitud dirigida a [afibrom@afibrom.org](mailto:afibrom@afibrom.org). En determinados supuestos, el ejercicio de algunos derechos podrá verse limitado para garantizar la confidencialidad del procedimiento y los derechos de terceros.
- **Medidas de seguridad:** el acceso al expediente quedará restringido al personal autorizado, aplicándose medidas de seguridad organizativas y técnicas para asegurar la confidencialidad e integridad de la información.

### **Seguimiento y revisión**

AFIBROM realizará el seguimiento de la aplicación del presente Protocolo con el fin de garantizar su correcta implantación, su eficacia preventiva y la adecuada actuación ante las posibles situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El seguimiento del Protocolo permitirá verificar su grado de conocimiento por parte de las personas destinatarias, la adecuación de los mecanismos de actuación establecidos y la coherencia de su aplicación con los principios de igualdad, respeto y no discriminación que rigen la actividad de la entidad.

### **Órgano responsable del seguimiento**

El seguimiento del Protocolo corresponderá a la entidad, a través de los órganos y personas responsables que se determinen en cada momento, en coordinación con el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de AFIBROM.

### **Revisión del Protocolo**

El presente Protocolo será objeto de revisión cuando concurren circunstancias que lo justifiquen, tales como:

- Cambios en la normativa aplicable en materia de igualdad o prevención de la violencia sexual.
- Modificaciones relevantes en la estructura, organización o composición de la plantilla.

- La detección de deficiencias o necesidades de mejora a partir de su aplicación práctica.
- Recomendaciones derivadas de actuaciones de la Inspección de Trabajo u otros organismos competentes.
- Las revisiones que se realicen tendrán como finalidad mejorar la eficacia del Protocolo y reforzar la protección de las personas, manteniéndose en todo caso el compromiso de tolerancia cero frente al acoso.

**Aprobación y entrada en vigor**

El presente Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo fue aprobado originalmente por la Junta Directiva de AFIBROM en fecha 28 de enero de 2025, entrando en vigor desde dicho momento.

En el marco del proceso de elaboración y negociación del Plan de Igualdad de AFIBROM 2026–2030, el Protocolo fue revisado y mejorado para la Comisión Negociadora del mismo incorporar las actualizaciones normativas vigentes y reforzar su coherencia con las medidas en materia de igualdad, prevención y protección frente a la violencia sexual en el ámbito laboral.

La versión revisada y mejorada del Protocolo fue aprobada por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad AFIBROM 2026-2030 y ratificada en Junta Directiva de AFIBROM en fecha 13 de marzo de 2026, siendo de obligado cumplimiento desde esa fecha para todas las personas destinatarias del mismo y permaneciendo vigente con carácter indefinido, sin perjuicio de las revisiones que puedan realizarse conforme a lo previsto en el apartado de seguimiento y revisión.

Fdo. Miembros de la Comisión Negociadora

<ul style="list-style-type: none"> <li>• En representación de la entidad:</li> <li>• – Cristina Bóveda Rodríguez Vocal de la Junta Directiva.</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En representación de las personas trabajadoras:</li> <li>• – Ana Amparo Panadero Gómez.</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En representación de las personas trabajadoras:</li> <li>• – Alicia Manzano Domínguez.</li> <li>•</li> </ul>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

•		
---	--	--

Vº Bº Doña Luisa Fernanda Panadero Gómez

Presidenta

## Anexo I. Modelo de queja o denuncia en AFIBROM

### I. Persona que informa de los hechos

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

### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la Asociación:

#### IV. 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.

#### V. 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.)

#### V. 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.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona 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 AFIBROM.

## **Anexo II. Delitos contra la libertad sexual.**

Título VIII del Código Penal.

### **CAPÍTULO I De las agresiones sexuales**

#### **Artículo 178.**

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

2. Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

3. Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.

4. El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no medie violencia o intimidación o que la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad o no concurren las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.

#### **Artículo 179.**

1. 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 cuatro a doce años.

2. Si la agresión a la que se refiere el apartado anterior se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años.

#### **Artículo 180.**

1. Las anteriores conductas serán castigadas, respectivamente, con las penas de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1, de prisión de cinco a diez años para las agresiones del

artículo 178.3, de prisión de siete a quince años para las agresiones del artículo 179.1 y de prisión de doce a quince años para las del artículo 179.2, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.ª Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.
- 2.ª Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
- 3.ª Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.
- 4.ª Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.
- 5.ª Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.
- 6.ª Cuando el responsable 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 lo dispuesto en el artículo 194 bis.
- 7.ª Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

Cuando en la descripción de las modalidades típicas previstas en los artículos 178 o 179 se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.
3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

## CAPÍTULO II De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años

### Artículo 181.

1. El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años, será castigado con la pena

de prisión de dos a seis años.

A estos efectos se consideran incluidos en los actos de carácter sexual los que realice el menor con un tercero o sobre sí mismo a instancia del autor.

2. Si en las conductas del apartado anterior concurre alguna de las modalidades descritas en el artículo 178.2 y 3, se impondrá una pena de prisión de cinco a diez años.

3. El órgano sentenciador, razonándolo en sentencia, en atención a la menor entidad del hecho y valorando todas las circunstancias concurrentes, incluyendo las circunstancias personales del culpable, podrá imponer la pena de prisión inferior en grado, excepto cuando medie violencia o intimidación o se realice sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, o concurren las circunstancias mencionadas en el apartado 5 de este artículo.

4. Cuando el acto sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o en introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de ocho a doce años en los casos del apartado 1, y con la pena de prisión de doce a quince años en los casos del apartado 2.

5. Las conductas previstas en los apartados anteriores serán castigadas con la pena de prisión correspondiente en su mitad superior cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

b) Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

c) Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, y, en todo caso, cuando sea menor de cuatro años.

d) Cuando la víctima sea o haya sido pareja del autor, aun sin convivencia.

e) Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

f) Cuando el responsable 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 lo dispuesto en el artículo 194 bis.

g) Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la

víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

h) Cuando la infracción se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal que se dedique a la realización de tales actividades.

En caso de que en la descripción de las modalidades típicas previstas en los apartados 1 a 3 de este artículo se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

6. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas del apartado anterior se impondrán en su mitad superior.

7. En todos los casos previstos en este artículo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

#### Artículo 182.

1. El que, con fines sexuales, haga presenciar a un menor de dieciséis años actos de carácter sexual, aunque el autor no participe en ellos, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

2. Si los actos de carácter sexual que se hacen presenciar al menor de dieciséis años constituyeran un delito contra la libertad sexual, la pena será de prisión de uno a tres años.

#### Artículo 183.

1. El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño.

2. El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

#### Artículo 183 bis.

Salvo en los casos en que concurra alguna de las circunstancias previstas en el apartado segundo del artículo 178, el libre consentimiento del menor de dieciséis años excluirá la responsabilidad penal por los delitos previstos en este capítulo cuando el autor sea una persona próxima al menor por edad y grado de desarrollo o madurez física y psicológica.

### CAPÍTULO III Del acoso sexual

#### Artículo 184.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.
3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.
4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.
5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

### CAPÍTULO IV De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual

#### Artículo 185.

El que ejecutare o hiciere ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

Artículo 186.

El que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, 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 explotación sexual y corrupción de menores.

Artículo 187.

1. El que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses a quien se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma. En todo caso, se entenderá que hay explotación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que la víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad personal o económica.
- b) Que se le impongan para su ejercicio condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas.

2. Se impondrán las penas previstas en los apartados anteriores en su mitad superior, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se aplicará, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.
- b) Cuando el culpable perteneciere a una organización o grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.
- c) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

3. 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 188.

1. El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se lucre con ello, o explote de algún otro modo a un menor o a una persona con discapacidad para estos fines, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Si la víctima fuera menor de dieciséis años, se impondrá la pena de prisión de cuatro a ocho años y multa de doce a veinticuatro meses.

2. Si los hechos descritos en el apartado anterior se cometieran con violencia o intimidación, además de las penas de multa previstas, se impondrá la pena de prisión de cinco a diez años si la víctima es menor de dieciséis años, y la pena de prisión de cuatro a seis años en los demás casos.

3. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

b) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.

c) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se impondrá, además, una pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando los hechos se hubieren cometido por la actuación conjunta de dos o más personas.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

4. El que solicite, acepte u obtenga, a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con una pena de uno a cuatro años de prisión. Si el menor no hubiera cumplido dieciséis años de edad, se impondrá una pena de dos a seis años de prisión.

5. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las infracciones contra la libertad o indemnidad sexual cometidas sobre los menores y personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

Artículo 189.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años:

- a) El que capture o utilizare a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección 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 financiare cualquiera de estas actividades o se lucrare con ellas.
- b) El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.

A los efectos de este Título se considera pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección:

- a) Todo material que represente de manera visual a un menor o una persona con discapacidad necesitada de especial protección participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada.
- b) Toda representación de los órganos sexuales de un menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección con fines principalmente sexuales.
- c) Todo material que represente de forma visual a una persona que parezca ser un menor participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada, o cualquier representación de los órganos sexuales de una persona que parezca ser un menor, con fines principalmente sexuales, salvo que la persona que parezca ser un menor resulte tener en realidad dieciocho años o más en el momento de obtenerse las imágenes.
- d) Imágenes realistas de un menor participando en una conducta sexualmente explícita o imágenes realistas de los órganos sexuales de un menor, con fines principalmente sexuales.

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

- a) Cuando se utilice a menores de dieciséis años.

- b) Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio, se emplee violencia física o sexual para la obtención del material pornográfico o se representen escenas de violencia física o sexual.
- c) Cuando se utilice a personas menores de edad que se hallen en una situación de especial vulnerabilidad por razón de enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.
- d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.
- e) Cuando el material pornográfico fuera de notoria importancia.
- f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.
- g) Cuando el responsable sea ascendiente, tutor, curador, guardador, maestro o cualquier otra persona encargada, de hecho, aunque fuera provisionalmente, o de derecho, de la persona menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se trate de cualquier persona que conviva con él o de otra persona que haya actuado abusando de su posición reconocida de confianza o autoridad.
- h) Cuando concurra la agravante de reincidencia.

3. Si los hechos a que se refiere la letra a) del párrafo primero del apartado 1 se hubieran cometido con violencia o intimidación se impondrá la pena superior en grado a las previstas en los apartados anteriores.

4. El que asistiere a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión.

5. El que para su propio uso adquiera o posea pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de tres meses a un año de prisión o con multa de seis meses a dos años.

La misma pena se impondrá a quien acceda a sabiendas a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

6. El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección 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 persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses.

7. 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.

8. Los jueces y tribunales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de las páginas web o aplicaciones de internet que contengan o difundan pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección o, en su caso, para bloquear el acceso a las mismas a los usuarios de Internet que se encuentren en territorio español.

Estas medidas podrán ser acordadas con carácter cautelar a petición del Ministerio Fiscal.

Artículo 189 bis.

La distribución o difusión pública a través de Internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación de contenidos específicamente destinados a promover, fomentar o incitar a la comisión de los delitos previstos en este capítulo y en los capítulos II y IV del presente título será castigada con la pena de multa de seis a doce meses o pena de prisión de uno a tres años.

Las autoridades judiciales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de los contenidos a los que se refiere el párrafo anterior, para la interrupción de los servicios que ofrezcan predominantemente dichos contenidos o para el bloqueo de unos y otros cuando radiquen en el extranjero.

Artículo 189 ter.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:

- a) Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.
- b) Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de dos años no incluida en el anterior inciso.
- c) Multa del doble al triple del beneficio obtenido, en el resto de los casos.

d) Disolución de la persona jurídica, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.7 b) de este Código, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el artículo 66 bis, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.

## CAPÍTULO VI Disposiciones comunes a los capítulos anteriores

### Artículo 190.

La condena de un Juez o Tribunal extranjero, impuesta por delitos comprendidos en este Título, será equiparada a las sentencias de los Jueces o Tribunales españoles a los efectos de la aplicación de la circunstancia agravante de reincidencia.

### Artículo 191.

1. Para proceder por los delitos de agresiones sexuales y acoso sexual 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 sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección 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. A los condenados a pena de prisión por uno o más delitos comprendidos en este Título se les impondrá además la medida de libertad vigilada, que se ejecutará con posterioridad a la pena privativa de libertad. La duración de dicha medida será de cinco a diez años, si alguno de los delitos fuera grave, y de uno a cinco años si se trata de uno o más delitos menos graves. En este último caso, cuando se trate de un solo delito cometido por un delincuente primario, el tribunal podrá imponer o no la medida de libertad vigilada en atención a la menor peligrosidad del autor.
2. Los ascendientes, tutores, curadores, guardadores, maestros o cualquier otra persona encargada de hecho o de derecho del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, 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 contemplada en el tipo penal de que se trate.

3. La autoridad judicial impondrá a las personas responsables de la comisión de alguno de los delitos de los Capítulos I o V cuando la víctima sea menor de edad y en todo caso de alguno de los delitos del

Capítulo II, además de las penas previstas en tales Capítulos, la pena de privación de la patria potestad o de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por tiempo de cuatro a diez años. A las personas responsables del resto de delitos del presente Título se les podrá imponer razonadamente, además de las penas señaladas para tales delitos, la pena de privación de la patria potestad o la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por el tiempo de seis meses a seis años, así como la pena de inhabilitación para empleo o cargo público o ejercicio de la profesión u oficio, retribuido o no, por el tiempo de seis meses a seis años.

Asimismo, la autoridad judicial impondrá a las personas responsables de los delitos comprendidos en el presente Título, sin perjuicio de las penas que correspondan con arreglo a los artículos precedentes, una pena de inhabilitación especial para cualquier profesión, oficio o actividades, sean o no retribuidos, que conlleve contacto regular y directo con personas menores de edad, por un tiempo superior entre cinco y veinte años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en la sentencia si el delito fuera grave, y entre dos y veinte años si fuera menos grave. En ambos casos se atenderá proporcionalmente a la gravedad del delito, el número de los delitos cometidos y a las circunstancias que concurran en la persona condenada.

#### 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 en orden a 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 utilizaren establecimientos o locales, abiertos o no al público, se decretará en la sentencia condenatoria su clausura definitiva. La clausura podrá adoptarse también con carácter cautelar.

#### Artículo 194 bis.

Las penas previstas en los delitos de este título se impondrán sin perjuicio de la que pudiera corresponder por los actos de violencia física o psíquica que se realizasen.

El Protocolo se encontraba vigente con anterioridad a la aprobación del Plan de Igualdad (aprobación original: 28/01/2025) y se integra en el mismo. En el marco de dicho proceso, el Protocolo fue revisado y mejorado, aprobándose su versión actualizada el 13/03/2026, reforzando su aplicación y seguimiento.



---

## Gracias por apoyar a AFIBROM

**Juntos trabajamos por una sociedad más empática,  
inclusiva y comprometida con las personas afectadas  
por Fibromialgia, SFC/EM y SQM.**

**[www.afibrom.org](http://www.afibrom.org) · [apoyo@afibrom.org](mailto:apoyo@afibrom.org) · 91 355 56 27**