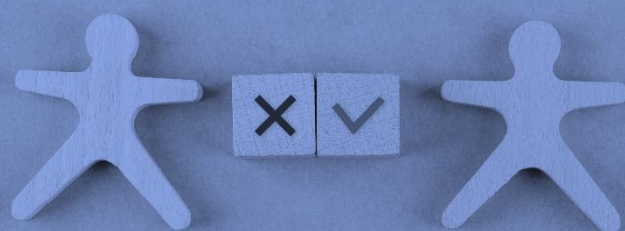


Protocolo de gestión de situaciones de acoso sexual y discriminación de CONECTA



Asociación CONECTA
2025

Tabla de contenido

Finalidad y alcance.....	2
Compromisos de la entidad.....	2
Ámbitos de aplicación.....	2
Principios rectores comunes	2
Definiciones básicas	2
Canales de denuncia	3
Actuaciones	3
Actuación ante situaciones de discriminación.....	3
Actuación ante acoso sexual o por razón de sexo	3
Medidas de protección y acompañamiento	3
Formación, sensibilización y prevención	3
Seguimiento, revisión y mejora	3
Normativa aplicable	4

Finalidad y alcance

Este documento establece el marco de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier forma de discriminación por motivos de origen, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, etnia, religión u otra condición personal o social. Su aplicación es obligatoria en todos los entornos y niveles de CONECTA.

Compromisos de la entidad

- Garantizar espacios seguros, inclusivos y respetuosos para todas las personas vinculadas a CONECTA.
- Actuar de forma inmediata, proporcional y justa ante cualquier denuncia recibida.
- Promover una cultura preventiva mediante formación, comunicación y sensibilización continua.
- Asegurar la confidencialidad, el respeto a la intimidad y la protección de las personas afectadas.

Ámbitos de aplicación

El protocolo aplica a cualquier miembro de la entidad (profesionales, voluntariado, personas usuarias, familias, alumnado en prácticas, proveedores o terceros) en el marco de actividades presenciales, virtuales o comunitarias relacionadas con CONECTA.

Principios rectores comunes

- Diligencia debida
- Confidencialidad
- Protección a la persona denunciante
- No represalia
- Proporcionalidad de la respuesta
- Interseccionalidad
- Respeto a la presunción de inocencia
- Accesibilidad en la comunicación

Definiciones básicas

- **Acoso sexual:** conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual que tenga el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona.
- **Acoso por razón de sexo:** comportamiento relacionado con el sexo de una persona que atente contra su dignidad o cree un entorno intimidatorio.
- **Discriminación:** trato desigual o excluyente por razones personales o sociales, especialmente si impide el acceso o la participación en igualdad de condiciones.

Canales de denuncia

- Comunicación directa a la Dirección o al referente del protocolo.
- Canal ético accesible y confidencial (formulario digital, correo, entrevista).
- Acompañamiento por una persona de apoyo si así lo solicita la persona denunciante.

Actuaciones

Actuación ante situaciones de discriminación

1. Recepción de la denuncia o comunicación informal.
2. Activación del protocolo por parte de la Dirección o persona designada.
3. Revisión preliminar y entrevista con las partes implicadas.
4. Aplicación de medidas preventivas si procede.
5. Resolución interna (medidas correctoras, restitutivas o derivación externa).
6. Registro del caso, evaluación y seguimiento.

Actuación ante acoso sexual o por razón de sexo

1. Recepción de denuncia por cualquier canal disponible.
2. Designación de una persona instructora neutral.
3. Investigación confidencial con entrevistas a ambas partes.
4. Aplicación de medidas cautelares si procede.
5. Emisión de informe con conclusiones y medidas recomendadas.
6. Resolución por parte de la Dirección.
7. Registro del caso y seguimiento del cumplimiento de medidas.

Medidas de protección y acompañamiento

- Separación temporal de espacios si es necesario.
- Acompañamiento emocional o legal.
- Derivación a recursos externos especializados.
- Comunicación respetuosa y accesible en todo momento.

Formación, sensibilización y prevención

- Talleres anuales sobre buen trato, igualdad y prevención del acoso.
- Difusión del protocolo en la bienvenida a nuevas personas.
- Cartelería accesible y lenguaje claro.
- Participación del voluntariado en acciones de sensibilización.

Seguimiento, revisión y mejora

- Revisión anual del protocolo por parte del equipo SCRAT.
- Análisis de casos registrados y medidas aplicadas.
- Incorporación de mejoras a partir de las evaluaciones y propuestas recibidas.

Normativa aplicable

- Estatutos y código ético de CONECTA.
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, de igualdad de género en Andalucía
 - Es la ley autonómica más importante en materia de igualdad de género.
 - Refuerza la perspectiva de género en todas las políticas públicas y organizaciones.
 - Obliga a entidades financiadas con fondos públicos a aplicar principios de igualdad y prevención del acoso.
- Ley 2/2021, de 18 de junio, para la igualdad de trato y la no discriminación de Andalucía
 - Refuerza la protección frente a cualquier tipo de discriminación (por origen étnico, edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, etc.).
 - Prevé medidas específicas para el ámbito educativo, laboral y social.
 - Reconoce la interseccionalidad como principio.
- Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI
 - Garantiza los derechos de las personas LGTBI en todos los ámbitos: salud, educación, empleo, servicios sociales, etc.
 - Establece la obligación de prevenir y actuar frente a delitos de odio y discriminación por orientación o identidad de género.
 - Fomenta la formación y sensibilización en entidades del Tercer Sector.
- Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de derechos y atención a las personas con discapacidad en Andalucía
 - Refuerza el enfoque de accesibilidad universal y diseño para todas las personas.
 - Establece el deber de evitar toda forma de discriminación por discapacidad.
 - Incluye medidas específicas de igualdad para mujeres con discapacidad y otras situaciones de múltiple vulnerabilidad.

Anexo: Ejemplo material sensibilización

CONDUCTAS

Ejemplos de acoso sexual:

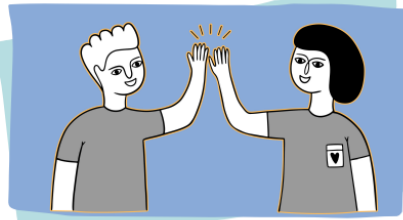
- Comentarios, insinuaciones, proposiciones o flirteos ofensivos.
- Contacto físico no deseado.
- Chantaje sexual ("quid pro quo").
- Creación de un entorno hostil o degradante.

Ejemplos de acoso por razón de sexo:

- Asignar tareas degradantes o sin sentido.
- Aislamiento social o laboral.
- Burlas o críticas a la vida privada, nacionalidad, creencias o género.
- Amenazas, gritos o agresiones.

NO TENGAS MIEDO

Nadie debe afrontar el acoso en soledad. Con el apoyo de todo el equipo es posible actuar.



**¿Necesitas ayuda o
quieres saber más?**

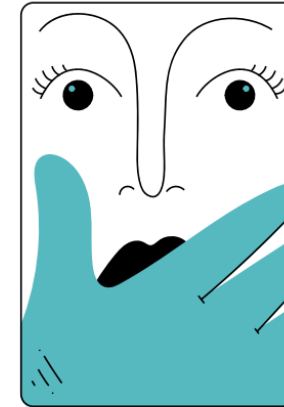
Habla con tu la persona
responsable de la aplicación
del protocolo:

MERCEDES MELGUIZO

673.969.835

psicologa@conecta.org.es

www.conecta.org.es



GUÍA RÀPIDA DEL PROTOCOLO DE ACOSO

Una guía para
entender, prevenir y
actuar



PRINCIPIO BÁSICO

- Tolerancia cero frente a conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Se protege la dignidad, igualdad y seguridad de todas las personas vinculadas a la entidad (personal, voluntariado, alumnado en prácticas, etc.).



PROCEDIMIENTO

Queja o denuncia

- Canal de denuncia o escrito en sobre cerrado.
- Confidencial, no anónima.
- Se asigna un código a cada parte.

Comisión instructora

- 3 miembros de CONECTA.
- Garantizan confidencialidad e imparcialidad.

Fases

- Reunión de la comisión: máx. 3 días desde la denuncia.
- Fase preliminar (informal): hasta 7 días.
- Expediente informativo: 10 días (prorrogable 3).
- Resolución: máx. 3 días.
- Seguimiento: 30 días.

ÁMBITO

El protocolo se aplica:

- En el lugar de trabajo o en las actividades.
- En desplazamientos.
- En comunicaciones (incluido ciberacoso).

MEDIDAS

- Separación de la persona acosadora.
- Sanciones: traslado, suspensión, despido.
- Apoyo psicológico a la víctima.
- Refuerzo de formación y medidas preventivas.

GARANTÍAS

- Confidencialidad y protección.
- No represalias.
- Agilidad en los plazos.
- Derecho a acudir a la Inspección de Trabajo o vía judicial.

Versión	Fecha	Descripción de la modificación	Responsable de la modificación	Aprobado por	Observaciones / Fuente del cambio
1.0	23/09/2025	Versión inicial	Luisa Romero Hidalgo (Coordinadora de voluntariado) Francisco Entío Jorquera (Responsable de calidad)	M ^a Elisa Salamanca (Presidenta)	Informe evaluación ICONG (QUALI-VOL, 2025)