

**GUÍA
PRÁCTICA
PARA LA
VÍCTIMA DE
ACOSO
SEXUAL O
POR RAZÓN
DE SEXO**



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA
Y COOPERACIÓN



| | |
|---|----------|
| ¿A quién va dirigida la guía? | 3 |
| ¿Qué es el acoso? | 3 |
| ACOSO SEXUAL | 3 |
| ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | 3 |
| CHANTAJE SEXUAL | 5 |
| ACOSO SEXUAL AMBIENTAL | 5 |
| ¿Cómo actuar si eres víctima o ves una situación de acoso? | 5 |
| ¿Cómo iniciar el procedimiento de denuncia? | 6 |
| ¿Quién puede presentar la denuncia? | 6 |
| ¿Cómo se presenta la denuncia? | 6 |
| ¿Quiénes son los asesores confidenciales?..... | 6 |
| ¿Cómo es el proceso de tramitación? | 7 |
| Formulario de denuncia..... | 8 |

ESTA GUÍA ES LA HERRAMIENTA PARA QUE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO CONOZCAN LA FORMA DE DENUNCIAR ESTA SITUACIÓN

Puedes ampliar la información en el Protocolo de actuación frente a estas situaciones de la AECID

La AECID reitera su compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y se ratifica en el respeto a los principios rectores, objetivos y compromisos, recogidos en el **Real Decreto 247/2024**, de 8 de marzo.

Además, declara el rechazo a cualquier actuación que pueda ser constitutiva de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora ni cuál sea su situación en la organización, garantizando el derecho de las empleadas y los empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

¿A quién va dirigida la guía?

Esta guía se dirige a todo el personal que preste sus servicios para la AECID, tenga o no una relación laboral con la misma.

¿Qué es el acoso?

Debemos de distinguir entre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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.

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.

Conforme a las definiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser

constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo las conductas que se describen a continuación.

LISTADO, NO EXHAUSTIVO, DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

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.
- Gestos obscenos.

LISTADO, NO EXHAUSTIVO, DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.

- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.

Además, debemos distinguir también:

CHANTAJE SEXUAL

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. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

¿Cómo actuar si eres víctima o ves una situación de acoso?

- No dudes en manifestar claramente tu disconformidad con las conductas constitutivas de acoso.
- No toleres ninguna conducta que pueda degenerar en acoso.
- No debes sentirte culpable.
- No lo dejes pasar pensando que ya mejorará, no lo hará.
- No pienses que es normal, que siempre ha sido así o que nada va a cambiar.

- Por encima de todo, no dudes en **denunciar**.

¿Cómo iniciar el procedimiento de denuncia?

¿Quién puede presentar la denuncia?

- La persona presuntamente acosada (víctima) o su representante legal.
- La representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquellos presten sus servicios.
- Cualquier empleada y empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

¿Cómo se presenta la denuncia?

- En la **dirección de correo electrónico stopacososexual@aecid.es**.
- **Mediante escrito a:**
Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, Conciliación y Servicios Generales de la AECID.
Avenida Reyes Católicos 4
28040 - Madrid.
Indicando en el sobre "stopacososexual".

El **Registro** de la AECID lo registrará, pero **no lo abrirá** y se remitirá el sobre directamente a la jefatura de Recursos Humanos indicada.

- **Mediante una comparecencia personal**, a la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, Conciliación y Servicios Generales de la AECID.

¿Quiénes son los asesores confidenciales?

Los **asesores confidenciales** son personas asignadas por la persona al frente de la IGSMÁEUC de entre las personas del listado de asesores confidenciales a los que se pondrá en conocimiento de la situación inmediatamente (24 horas). La persona designada, aparte de sus funciones de tramitación, deberá acompañar, asesorar e informar a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles. La víctima podrá solicitar que su comunicación sea vista por el asesor o asesora confidencial que considere, dentro de los existentes, en cuyo caso la persona al frente de la IGSMÁEUC autorizará dicho cambio, siempre que las circunstancias lo permitan.

¿Cómo es el proceso de tramitación?

1º FASE (DIEZ DÍAS DESDE LA COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN)

INICIO DE ACTUACIONES

Tanto la persona afectada, los representantes de empleados públicos o cualquier empleado que tenga conocimiento de los hechos, pueden solicitar la activación del protocolo.

Se traslada al asesor/a confidencial en un plazo de 24 horas.

MEDIDAS E INFORMES

La asesoría confidencial podrá realizar las actuaciones oportunas para recabar la información necesaria, así como establecer medidas organizativas (cautelares).

Al final de la investigación se remitirá un informe de valoración con las conclusiones y propuestas, que dará conocimiento a las partes.

2ª FASE (TIEMPO MÁXIMO DE VEINTE DÍAS)

ALEGACIONES

Si la víctima está en desacuerdo, dispone de diez días para presentar alegaciones (solo si el informe supuso el archivo por falta de indicios o que se apreciase una falta distinta al acoso sexual o por razón de sexo).

La unidad de igualdad dispone de un plazo máximo de siete días para crear un Comité de Asesoramiento.

INFORME FINAL

El Comité de Asesoramiento, en base a las alegaciones, podrá dar por terminada la investigación o proponer un informe final distinto.

Se dará traslado de este para dar conocimiento a las partes.

Formulario de denuncia

El modelo de comunicación para la activación del Protocolo se encuentra a disposición en:

- la página web de la AECID.
- la Intranet.
- los tablones de anuncios de los Centros de trabajo de la AECID.
- mediante su solicitud por correo electrónico a la dirección **stopacososexual@aecid.es**