

2025

Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o discriminatorio, por razón de sexo, de orientación sexual y/o de identidad/expresión de género y otras conductas contrarias a la libertad sexual.





ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.....	2
2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
4. PARADIGMA DE COMPRENSIÓN Y ABORDAJE.....	7
5. DEFINICIONES Y CONDUCTAS SUJETAS A ESTE PROTOCOLO.....	8
6. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS.....	11
7.. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	13
7.1 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN INTERNA.....	13
7.2 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EXTERNOS.....	16
8. APLICACIÓN DE MEDIDAS.....	18
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	20
ANEXOS.....	21
Anexo 1.- Definición tareas y composición comisiones.....	21
Anexo 2. Actuaciones.....	23
Anexo 3 Pautas de actuación en la atención a la persona presuntamente acosada	27
Anexo 4.- Modelo de formalización de la denuncia.....	28
Anexo 5.- Circuito de actuación Interna.....	29
Anexo 6 Descripción detallada de las conductas.....	30
Anexo 7 Compromiso de confidencialidad.....	36



1. PRESENTACIÓN

Coop57 SCCL es una cooperativa de servicios financieros éticos y solidarios que tiene como objetivo principal contribuir a la transformación social de nuestra economía y de nuestra sociedad.

Desde hace años uno de nuestros principios éticos es trabajar para incorporar la visión y los criterios de la economía feminista en el funcionamiento de Coop57 SCCL, de este modo, en el año 2012 nació la Comisión feminista en Cataluña y a finales de 2019 se creó la Comisión Feminista de Coop57, que agrupa a mujeres socias de todas las secciones territoriales.

Gracias a su trabajo se han hecho avances significativos, garantizando una mayor presencia de mujeres en los órganos de participación, utilizando un lenguaje inclusivo no sexista, promoviendo medidas de conciliación y corresponsabilidad de los cuidados y haciendo formación a las diferentes personas y órganos que conforman la entidad. Se trabaja, a la vez, para incidir en las entidades socias definiendo criterios de evaluación social desde esta perspectiva.

La Comisión feminista se plantea aumentar el compromiso de toda la organización con la perspectiva feminista. Para ello optamos por aprovechar el trabajo—en la elaboración del protocolo contra el acoso sexual, de manera que nos permitiera crear una visión compartida en la erradicación de la violencia machista y profundizar en el camino de cambio de cultura patriarcal de la organización. La metodología, eminentemente cualitativa y participada, que parte de la elaboración de la propuesta desde la Comisión feminista, plantea su debate y aprobación a los consejos y asambleas, para, posteriormente, realizar formaciones que permitan profundizar en actitudes y cambios de conciencia.

El presente documento es fruto de este trabajo y parte del proceso participativo de elaboración del Protocolo, que abordará la actuación en situaciones de acoso sexual o discriminatorio por razón de sexo, de orientación sexual y/o de identidad/expresión de género.

Todo ello, dentro de un contexto en el que la agenda feminista ha interpelado activamente a la economía social y solidaria. Gracias a ello, la ESS ha ido incorporando el “discurso” feminista en sus declaraciones y reflexiones. Que esto no se quede en simple enunciado ha sido y sigue siendo la tarea de la Comisión feminista de Coop57 y de muchas otras personas que participan en las diferentes secciones y comisiones de la organización.

El marco social y económico en el que nos encontramos sigue siendo el de un sistema heteropatriarcal, racista, clasista, capacitista y colonial. Estos ejes de discriminación influyen profundamente en nuestras relaciones cotidianas, tanto personales y comunitarias como laborales. El protocolo tendrá en cuenta las posibles situaciones de vulnerabilidad vinculadas a estos ejes, y los abordará desde una mirada



interseccional. De esta manera, se da un primer paso para visibilizar y manifestar el compromiso frente al abordaje de las distintas formas de acoso y discriminación que puedan darse en nuestra organización. Porque invisibilizar esta complejidad supone una forma de complicidad con estas violencias estructurales, y permite que se perpetúen desde la impunidad.

Visibilizar las situaciones que contempla el protocolo desde una mirada interseccional, que contemple la complejidad del cruce de opresiones, implica reconocer que se requieren instrumentos específicos para el abordaje integral de las agresiones. Al mismo tiempo, el protocolo abre un proceso de aprendizaje y un camino bien marcado, que no excluye apoyo externo y complementario de expertas, cuando sea necesario.

Por todo esto, presentamos este protocolo con el que Coop57 SCCL manifiesta su compromiso para lograr espacios de trabajo seguros y unas relaciones societarias y laborales donde se respeten y garanticen los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, desde la libertad y el respeto. Todo ello para construir, consecuentemente, unas relaciones libres de situaciones de acoso sexual o discriminatorio por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad/expresión de género. Así mismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

El presente documento que se nutre de otros protocolos elaborados en el ámbito social, prevé las dimensiones y estrategias fundamentales para conseguir los objetivos marcados, a través de los siguientes ejes de actuación:

La prevención y detección: acciones encaminadas a establecer mecanismos y estrategias para evitar el acoso, sensibilizar a la comunidad relacionada con Coop57 SCCL y detectar comportamientos que vulneren los derechos, para crear un entorno seguro, reducir los factores de riesgo e impedir la normalización de dichas violencias.

Atención, recuperación y reparación: Acciones orientadas a proporcionar una respuesta rápida, efectiva y adecuada a las denuncias, brindando apoyo emocional y respaldo institucional a las personas víctimas de acoso y/o discriminación. Además, se incluyen medidas para garantizar la reparación de la víctima, promoviendo su recuperación y restableciendo la igualdad y los derechos de todas las personas dentro de Coop57 SCCL

Compromiso: Que la organización y todas las personas que conforman Coop57 SCCL se acojan a la política firme con la prevención del acoso y con la creación de un entorno de trabajo seguro y respetuoso. A la vez que la respuesta delante de cualquier indicio de violencia en el seno de Coop57 SCCL sea abordado con diligencia

Para finalizar resaltar, que este protocolo incluye los procedimientos internos que se llevarían a cabo si se produjese un acoso sexual o discriminatorio, por razón de sexo, de orientación sexual y/o de identidad/expresión de género y otras conductas



contrarias a la libertad sexual, al igual que recoge la información necesaria para los procedimientos que se pueden/deben realizar fuera del marco de Coop57 SCCL.

El presente protocolo fue aprobado en Asamblea de febrero de 2022, y la actualización ha sido ratificado por el Consejo Rector de noviembre de 2025.

Coop 57 SCCL, con la adopción del protocolo, subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo — incluyendo el acoso digital—, al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, así como frente a cualquier conducta contra la libertad sexual, la integridad moral y otras acciones violentas contra las personas LGTBI que puedan ocurrir en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones. Todo ello en cumplimiento de lo establecido en los arts. 46 y 48 de la LOI, en el art. 12 de la LOGILS, en los arts. 7, 8 y en el Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre, en el art. 14 de la LPRL, así como en el art. 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

Al comprometernos con las medidas que conforman este protocolo manifestamos nuestra voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en la prevención de cualquier comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, informar de comportamientos no tolerados por la cooperativa y mostrar la voluntad de erradicar cualquier conducta o comportamiento que en ese sentido pueda producirse mediante la implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Todas las personas tienen derecho a recibir un trato respetuoso y digno, a ser tratadas con igualdad y a no sufrir discriminación en ningún ámbito de Coop 57 SCCL.

Cualquier conducta que vulnere estos derechos atenta contra estos principios fundamentales. Coop 57 SCCL rechaza firmemente estas actuaciones y, por lo tanto, se compromete a emprender todas las acciones necesarias para prevenirlas y a facilitar los recursos que sean necesarios para impedir que se produzcan.

Coop 57 SCCL manifiesta su compromiso explícito y firme de no tolerar, dentro de la organización, ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género ni otras conductas contrarias a la libertad sexual.



2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los objetivos

- Informar, formar y sensibilizar en materia de acoso sexual y discriminación por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad/expresión de género, a todas las personas trabajadoras y socias que tienen relación cotidiana con la actividad de la cooperativa.
- Velar por un entorno societario y laboral donde se respete la integridad, libertad sexual y dignidad de las personas.
- Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso y/o discriminación por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad/expresión de género en todos los ámbitos y estamentos de la organización, incluidos los que pudieran producirse en un entorno digital.
- Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo
- Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.
- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias o reclamaciones a este respecto en aras a precisar si en la cooperativa se ha producido una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluso digital, o cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual.
- Sancionar, en su caso, a la persona acosadora y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de las mencionadas.
- Apoyar a la persona que ha sufrido cualquiera de estas situaciones para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

El ámbito de aplicación

El Protocolo es asumido por el conjunto de Coop57, SCCL

Será de aplicación a:

- las personas trabajadoras de Coop57, SCCL en su entorno laboral, sean socias, contratadas o en prestación de servicios.
- las personas de los órganos sociales de la cooperativa.
- las personas colaboradoras en comisiones.

La responsabilidad de la cooperativa alcanza la protección de estas personas ante conductas de acoso y/o discriminación producidas entre personas de la misma o por/sobre personas externas.

Se informará de este protocolo a todas las personas y entidades que tengan relación con la Cooperativa, siendo trabajadoras, socias, proveedoras, usuarias del espacio, de los servicios o actividades de la misma.



El protocolo será de aplicación a las situaciones que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en las sedes a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones de aseo y en los vestuarios (si hubiese);
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo o actos de la cooperativa;
- en los desplazamientos, viajes, eventos, asambleas o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual ciberacoso).



4. PARADIGMA DE COMPRENSIÓN Y ABORDAJE

Las manifestaciones que comprende el presente protocolo son graves muestras de vulneración de derechos, mayoritariamente hacia las mujeres y otras personas oprimidas por los estándares heteropatriarcales (personas pertenecientes a colectivos LGTBI y personas con asignación o autoasignación de género no normativa). Por tanto, se hace indispensable trabajar desde una perspectiva de derechos vinculada a la perspectiva de género en clave feminista interseccional.

Esto significa situar los derechos de las personas como la piedra angular de nuestra mirada y nuestra intervención. Trabajar desde esta perspectiva coloca el respeto, la protección y la garantía de los derechos humanos como fundamentos básicos y visibiliza las desigualdades estructurales que provocan que una parte de la población no pueda ejercerlos en plena libertad.

Trabajar desde la perspectiva de género en clave feminista interseccional supone apostar, ética y políticamente, por la reivindicación de las teorías y prácticas feministas que visibilizan las violencias machistas vinculadas a estrategias estructurales de desigualdad y dominación basadas en el género, y con las afectaciones y el impacto que pueden provocar a quienes las padecen.

Esta apuesta implica visibilizar y desnaturalizar los discursos y las prácticas que sustentan y perpetúan las violencias machistas, con el objetivo de romper con la impunidad de los agresores y centrar la intervención en las afectaciones¹.

El paradigma de comprensión y abordaje que facilita abordar todas estas cuestiones y en el que se basan las intervenciones del presente protocolo es el paradigma del *continuum*, que señala la naturaleza multicausal de las violencias machistas y visibiliza la interrelación entre estadios y “categorías” de las violencias, apuntando que las mujeres y las personas que transgreden los mandatos heteronormativos sufrimos o podemos sufrir diferentes y diversos tipos de violencias machistas de forma interconectada y simultánea, en el mismo o en diferentes ámbitos y contextos. El paradigma del *continuum* facilita poner el foco en el impacto y las afectaciones de las víctimas o supervivientes de las violencias machistas y en las necesidades y demandas específicas de estas, en diferentes momentos de su vida y de su proceso de recuperación, a través de una mirada interseccional.

Además, visibiliza que, si bien necesitamos clasificaciones y categorías que nos ayuden a explicar las manifestaciones de las violencias machistas y los elementos que las componen, los límites entre estas son muy difusos a causa de esa interconexión y retroalimentación existente entre ellas.

¹ En contraposición a modelos de comprensión y abordaje basados en la gradación e intensidad de las situaciones de violencias -reducidos a límites jurídicos-, que homogeneizan las respuestas en los procesos de intervención, desdibujando las necesidades y demandas individualizadas de las personas que sufren violencias.



5. DEFINICIONES Y CONDUCTAS SUJETAS A ESTE PROTOCOLO

- **Acoso sexual.** Constituye 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 intimidador, degradante u ofensivo (artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007).
 - Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “**quid pro quo**” o chantaje sexual que consiste en forzar a la presunta 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 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 Coop57, 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.** Constituye cualquier comportamiento llevado a cabo en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidador, degradante u ofensivo (artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007). Esta clase de acoso también incluye actitudes o comportamientos en el ámbito laboral por razones o circunstancias que tengan que ver con el sexo, como los que se producen por motivo del embarazo o la maternidad de las mujeres, en relación con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (por ejemplo, un cambio de horario, cambio de funciones o de puesto de trabajo).
- **Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.** Constituye cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto (Ley catalana 11/2014).
- **Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual**

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.

Por lo que tiene que ver con lo 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. De los delitos de exhibicionismo y 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).

Tipologías de discriminación:

- **Discriminación directa:** situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.
- **Discriminación indirecta:** situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.
- **Orden de discriminar:** cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- **Represalia discriminatoria:** trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima.
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica.

Persona presuntamente acosada: se utiliza en el contexto en el que se ha abierto el protocolo. Hace referencia a la persona que es objeto de una denuncia de acoso, pero aún no se ha establecido si el acoso ha ocurrido. Esta expresión sirve para reconocer que hay una denuncia, pero que la investigación está en curso y no se ha tomado una decisión definitiva sobre si las conductas denunciadas constituyen realmente acoso. Esta definición permite distinguir entre las situaciones en las que hay una acusación de conductas de acoso y aquellas en las que aún debe verificarse la veracidad de los hechos. Así, se garantiza el respeto al principio de presunción de inocencia de la persona acusada hasta que se determine si los hechos son verificados o no.



- En el inicio de un procedimiento de investigación: Cuando se recibe una denuncia de acoso, la persona víctima será considerada presuntamente acosada hasta que se aclare si los hechos denunciados se califican como acoso.
- En la etapa de recogida de pruebas: Cuando se están investigando los hechos y no se tiene una conclusión definitiva, es importante referirse a la persona como "presuntamente acosada" para evitar que se haga un juicio anticipado.
- Garantizando derechos laborales o legales: Hasta que no se determine de manera concluyente que ha habido acoso, es una manera de proteger los derechos de las personas implicadas, respetando el principio de presunción de inocencia y evitando un etiquetado prematuro.

Persona acosadora: Es la persona que ejerce el acoso, utilizando comportamientos, palabras o actitudes que vulneran la dignidad de la persona acosada por razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Persona presuntamente acosadora: Se hace referencia a la persona denunciada de acoso, pero aún no se ha determinado de manera definitiva si realmente ha cometido conductas de acoso. Este término se utilizará durante el proceso de investigación o evaluación de los hechos para garantizar que se respeten los derechos de todas las partes implicadas, incluyendo la presunción de inocencia.

- En la fase inicial de investigación: Cuando se ha presentado una denuncia de acoso contra una persona, pero aún no se ha completado el proceso de investigación o revisión de los hechos. La persona denunciada como acosadora será considerada presuntamente acosadora hasta que se aclare si las conductas denunciadas cumplen con los criterios legales para ser consideradas acoso.
- Para evitar prejuicios o juicios anticipados: Este término ayuda a mantener la imparcialidad y evita etiquetar prematuramente a una persona como culpable, garantizando el respeto por los derechos laborales y legales de la persona denunciada. Se hace referencia a la persona denunciada como "presuntamente acosadora" para proteger su dignidad hasta que se aclare la situación.
- En procesos legales o disciplinarios: Cuando se encuentra en curso una investigación formal, el término "presuntamente acosadora" se utiliza hasta que se concluya el proceso y se determine si las acciones de la persona en cuestión son consideradas acoso.

Persona testigo se refiere a cualquier persona que haya estado presente en una situación de acoso, haya observado los hechos relacionados con el acoso, o tenga información relevante que pueda ayudar a aclarar los eventos.

- Personas que han presenciado el acoso: Si una persona estuvo presente en el momento en que se produjeron las conductas de acoso, pueden ser consideradas testigos. Pueden haber visto directamente las interacciones, las palabras o los gestos del acoso.



- Personas que han tenido conocimiento indirecto del acoso: Si alguien ha sido informado del acoso por la persona acosada o por otras, puede ser considerado testigo. Estas personas pueden aportar información sobre lo que saben o lo que han escuchado sobre los hechos.
- Personas que pueden proporcionar contexto o evidencia adicional: A veces, la persona testigo puede no haber presenciado directamente el acoso, pero puede tener información que ayude a entender la dinámica entre las personas implicadas (por ejemplo, comportamientos previos, conversaciones o situaciones que podrían estar relacionadas con el acoso)."



6. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la cooperativa.

Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tiene un carácter confidencial. La comisión de casos es la encargada de su tutela.
- Los datos sobre la salud se tratan de manera específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando y según la característica de la participación, del resultado de las fases.

Apoyo de personas formadas

- La cooperativa tiene que contar con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

Trato justo

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada tiene que sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso y/o discriminación.
- En los expedientes personales solo se tienen que incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.



Medidas cautelares

Si durante el procedimiento y hasta el cierre del proceso hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la cooperativa adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...).

Estas medidas no tienen que suponer, en ningún caso, un menosprecio de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona acosada y tienen que ser aceptadas por esta.

Vigilancia de la salud

Las personas que padecen una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, la orientación y el informe médico de vigilancia de la salud.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se tiene que considerar como accidente de trabajo.



7.. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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.

7.1 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN INTERNA

FASE 1. Comunicación y asesoramiento: Se informa, asesora y acompaña a la persona presuntamente acosada y se prepara la fase de denuncia interna e investigación, si procede.

FASE 2. Denuncia interna e investigación: Se investigan exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como proponer medidas de intervención.

FASE 3. Resolución: Su objetivo es tomar las medidas de actuación necesarias.

Fase 1: Comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona acosada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede. Esta fase, que tiene una duración máxima de tres días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento y activa la comisión de casos

La comunicación la puede hacer:

- La persona afectada (persona presuntamente acosada).
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

La comunicación, se formula una vez pasados los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones comportan, y se puede hacer mediante un escrito/formulario, correo electrónico o conversación.

La comunicación se presenta a la persona de referencia:

Las funciones son:

1. Informar y asesorar a la persona afectada.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Formar parte de la comisión de casos
4. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia interna.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia interna, pero la Comisión, a partir de la información recibida, considera que hay alguna



evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, la comisión de seguimiento lo tiene que poner en conocimiento del Consejo Rector, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que se adopten medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que se consideren necesarias para hacer frente a los indicios percibidos.

3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia interna y la Comisión a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se tiene que cerrar el caso, y no se tiene que hacer ninguna otra acción.

La Comisión de seguimiento es responsable de la gestión y custodia de la documentación, si hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le tiene que devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se tiene que adjuntar al expediente de investigación que se genere.

Fase 2: Denuncia interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos para emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, la Comisión de Seguimiento crea una Comisión de casos.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia solo tiene que aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar la ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no tienen que transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las cuales tengan conocimiento. Según lo establecido en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada como la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad

La denuncia se tiene que presentar por escrito en el modelo de denuncia interna que se adjunta como anexo n.º 3.

La Comisión de casos estudia a fondo las denuncias de acoso en el marco de la cooperativa, emite un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación



de acoso y hace recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

El proceso de investigación concluye con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las cuales se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

El informe tiene que incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Identificación de la/las persona/s presuntamente acosada/s y acosadora/s.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y para garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no tiene que indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas:
 - ✓ Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso
 - ✓ Si hay dos o más personas acosadas.
 - ✓ Si se acreditan conductas intimidadoras o de represalias por parte de la persona acosadora.
 - ✓ Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada.
 - ✓ Si la persona acosada tiene algún tipo de diversidad funcional.
 - ✓ Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
 - ✓ Si se hacen presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Conclusiones.
- Medidas correctoras.

La Comisión de casos es la responsable de la gestión y la custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase (inicio expediente, actas, documentos de confidencialidad, pruebas documentales si las hubiera y otros que sean susceptibles de tutela) .

La cooperativa pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia. Dentro del servidor un apartado solo de acceso de las personas de la comisión de casos, un cajón/archivador con cerradura, etc.

Fase 3: Resolución

El informe de la Comisión de casos lo trasladará la responsable del espacio de personas, con sus recomendaciones a la Presidencia colegiada (PC) y ésta, en el plazo de 3 días hábiles, convocará al Consejo Rector. Dicha convocatoria se hará por escrito y exclusivamente a los miembros electos.



- Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
 - Se iniciará el expediente sancionador (laboral o societario) por una situación probada de acoso y adopción de medidas correctoras.
- Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
 - Se archivará la denuncia.

En la resolución se tienen que hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

Se enviará una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada

Se puede activar el Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o discriminatorio, por razón de sexo, de orientación sexual y/o de identidad/expresión de género y otras conductas contrarias a la libertad sexual de Coop57 SCCL, que es un procedimiento interno, pero también se pueden realizar otras actuaciones, como la puesta en marcha de un proceso judicial

7.2 PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN EXTERNOS

PROCEDIMIENTOS JUDICIALES INICIADOS POR LA VÍCTIMA QUE ES TRABAJADORA DE COOP57 SCCL

Toda persona trabajadora, ya sea fija o temporal, que considere que Coop57 SCCL ha incumplido su obligación de garantizar su seguridad y salud, o no ha promovido condiciones laborales que prevengan delitos contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, podrá hacer valer sus derechos ante los juzgados y tribunales competentes, según corresponda.

Jurisdicción Social

Entre los procedimientos disponibles para las personas trabajadoras con contrato laboral en casos de acoso sexual o por razón de sexo se encuentran:

Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales (artículos 177 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral)

- Plazo: Un año desde el acto de acoso.
- Partes demandadas: Coop57 SCCL y la persona autora del acoso, si no es también empresario. El Ministerio Fiscal siempre será parte.
- Medidas cautelares: Solicitud de suspensión del contrato, traslado, reducción de jornada u otras medidas que protejan a la víctima.
- Posibles pretensiones:
 - Declarar el comportamiento empresarial como discriminatorio.
 - Nulidad de la actuación empresarial.



- Cese inmediato del comportamiento lesivo.
- Reposición a la situación anterior al acoso.
- Indemnización por daños causados.
- Responsabilidad empresarial: Para que Coop57 SCCL sea responsable, debe acreditarse que, a pesar de conocer el acoso, no adoptó medidas para prevenirlo o erradicarlo.

Procedimiento de Resolución del Contrato de Trabajo (artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores)

- Pretensión: Solicitar la extinción del contrato de trabajo con indemnización y acceso a prestaciones por desempleo.
- Plazo: Un año desde el acto de acoso.
- Partes demandadas: Coop57 SCCL y la persona autora del acoso, si no es empresario.

Procedimiento de Despido o Impugnación de Sanción

- Pretensión: Impugnar despido o sanción vinculados al acoso, alegando que constituyen un acto discriminatorio.
- Plazo: 20 días hábiles desde la notificación del despido o sanción.
- Posibles pretensiones:
 - Declarar el despido o sanción como actos discriminatorios.
 - Nulidad del despido o sanción.
 - Reincorporación y pago de salarios.
 - Revocación de la sanción y cancelación del expediente.
 - Indemnización por daños causados.

Denuncia ante la Inspección de Trabajo

El acoso sexual en el ámbito laboral se considera una infracción laboral muy grave, independientemente de si proviene de un superior o un compañero/a. Cualquier persona puede presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, siempre que no sea anónima.

Facultades del denunciante:

La ley otorga varias facultades al denunciante, especialmente a la víctima o a la persona responsable de la prevención del acoso (RLPT). Entre ellas están:

- Derecho a ser informado sobre el estado de la denuncia, los hechos constatados y las medidas adoptadas.
- Condición de interesado en el proceso sancionador, lo que le permite formular alegaciones, aportar pruebas e impugnar resoluciones.

Relevancia:

Los informes y actas de la Inspección de Trabajo gozan de presunción de certeza, lo que puede influir en la imposición de sanciones, la calificación de contingencias profesionales o el recargo de prestaciones. Al concluir la investigación, la Inspección tiene la capacidad de iniciar procedimientos sancionadores contra la empresa, determinar contingencias y recargos de prestaciones, e incluso promover actuaciones penales si los hechos lo requieren.



El Acoso Sexual en Vía Penal

Cuando el acoso sexual tiene características graves, puede constituir un delito y ser juzgado por la jurisdicción penal. En estos casos, la persona acosadora puede enfrentar penas como prisión, multas o inhabilitación para ejercer su profesión. Antes de iniciar este proceso, es recomendable consultar a un profesional.

¿Qué plazo hay para denunciar el acoso sexual vía penal?

El delito de acoso sexual prescribe a los cinco años desde el último hecho constatado, ya que se trata de una conducta continuada o habitual. El proceso penal puede ser más largo debido a las garantías para el acusado, por lo que otras vías jurídicas o no jurídicas podrían ser más eficaces en algunos casos.

¿Cuándo se puede acudir a la vía penal?

El Código Penal (art. 184) establece que el acoso sexual es sancionable si se cumplen los siguientes requisitos:

- El acosador solicita favores sexuales para sí mismo o para un tercero.
- La solicitud ocurre en un contexto laboral, docente o análogo.
- La conducta es continuada o habitual.
- La solicitud crea una situación intimidatoria, hostil o humillante para la víctima.



8. APLICACIÓN DE MEDIDAS

Medidas cautelares

Medidas temporales dirigidas a proteger a la persona denunciante y evitar que se agrave la situación mientras dura el proceso de investigación.

Para aplicarlas deben existir indicios fundamentados de la existencia de acoso o discriminación, apreciarse riesgo de gravedad.

Deben ser proporcionales con la gravedad de los hechos denunciados.

En cada caso, la Comisión de Casos, decidirá las medidas concretas, dependiendo del ámbito de actuación en que se ha producido (laboral, societario, proveedores...).

Pueden ir desde permiso laboral, modificación horaria, prohibición a la persona denunciada de participación en órganos societarios y de representación, informar a la entidad o empresa a la que pertenece, etc.

Estas medidas se aplicaran durante el período de investigación. Una vez realizado el informe, la Comisión deberá valorar la suspensión de las medidas y si es el caso las nuevas.

Medidas reparatoras

Para compensar el impacto negativo que la situación ha tenido sobre la integridad y dignidad de la persona y del efecto sobre su salud psicofísica.

Se debe tener en cuenta el derecho al reconocimiento público, a preservar la intimidad y a la compensación y restitución (soporte psicológico, indemnización económica).

Si es el caso, también se establecen medidas reparatoras para el equipo y/u órgano al que haya afectado los hechos.

Medidas disciplinarias

El objetivo de estas medidas puede ser corrector (evitar la reincidencia) o punitivo (sanción).

Las medidas correctoras van ligadas a un plan de reparación y no repetición para la persona denunciada.

Las medidas sancionadoras son las que marcan los estatutos como faltas graves y muy graves y en el caso de personas trabajadoras no socias las que corresponden a faltas graves del Estatuto de los Trabajadores.

En los estatutos:

El artículo actual para muy graves al que se referiría es:



“16.1.c) Realizar actuaciones nocivas para la cooperativa, con manifiesto perjuicio de esta o de alguna entidad o persona socia.”

El artículo actual para graves:

“17.1.e) Aquellos comportamientos que, de alguna manera, alteren el buen clima que debe presidir la relación entre los socios y las socias y otras personas vinculadas a la cooperativa.”

Las sanciones marcadas son:

19.2 Para faltas graves:

“19.2.a) Suspensión del derecho de voto en cualquier Asamblea a la que pertenezca, y/o del derecho a ostentar cargos en los órganos sociales, y/o del derecho a beneficiarse de los servicios de la cooperativa, para los supuestos en los que el socio o socia no esté al corriente de sus obligaciones económicas o no participe con la cantidad mínima obligatoria fijada por los Estatutos.

19.2.b) Multa de hasta 1.202,02 €. Para las personas socias de trabajo, la sanción económica consistirá en un descuento de anticipos laborales de veinte días como máximo.”

19.3 Para faltas muy graves:

“19.3 Para faltas muy graves: expulsión de la cooperativa.”

Medidas si la persona denunciada pertenece y/o representa a una entidad socia de Coop57 SCCL

Se informará a la entidad a la cual pertenece la persona denunciada y se valorará la aplicación del protocolo de Coop57 SCCL o del propio de la entidad, en el caso de que exista. Si fuese necesario, se aplicarán correspondientes medidas sancionadoras a la entidad.

Medidas si la persona denunciada pertenece a una entidad proveedora de Coop57 SCCL

Se informará a la entidad a la cual pertenece la persona denunciada. Si se valora necesario, se podría prescindir de los servicios de la entidad proveedora sino cumplieran las medidas



9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Protocolo es responsabilidad de la Comisión de Seguimiento, que tiene que supervisar su funcionamiento integral y, por lo tanto, de cada una de las acciones que se lleven a cabo a su alrededor.

Se convocará la Comisión de Seguimiento, como mínimo, una vez al año. La Comisión valorará la organización, coordinación y gestión de las actuaciones del Protocolo puestas en marcha y su relación con los objetivos previstos.

La evaluación se centrará en la medida objetiva de las actuaciones e intervenciones concretas llevadas a cabo dentro de los diferentes ejes establecidos en el Protocolo (prevención, detección, atención, recuperación, reparación).

A pesar de que la Comisión de Seguimiento también tiene un papel central en la evaluación de todas las acciones específicas realizadas (especialmente en los ejes de prevención y detección), se tendrá que coordinar con otras comisiones o grupos según los ejes de actuación a los cuales pertenezcan las medidas o acciones desarrolladas. En las tablas de actuaciones por ejes se puede consultar quién posee las competencias de desarrollo de cada una de las acciones.

La evaluación de las actuaciones vinculadas a los ejes de atención y de recuperación es responsabilidad de la Comisión de Casos, que se convocará cada vez que tenga lugar una situación que lo requiera y que, una vez cerrado el proceso, trasladará los resultados a la Comisión de Seguimiento, respetando en todo caso la confidencialidad de las personas implicadas en el procedimiento.



ANEXOS

Anexo 1.- Definición tareas y composición comisiones

Comisión de Seguimiento

- Supervisar el funcionamiento integral del protocolo
- Diseñar, calendarizar y evaluar las acciones formativas en todos los ámbitos y por el conjunto de secciones
- Proponer las actuaciones de detección (correo y persona de referencia, contenidos a incorporar en la comunicación...)
- Proponer la composición de la Comisión de Casos cuando sea necesario
- Hacer la evaluación y el informe anual de la aplicación del presupuesto
- Hacer una revisión bianual del Protocolo
- Las personas se renovarán en su mitad cada 2 años (por personas con disponibilidad a las que se les facilitará formación)

La componen, como mínimo²:

- La persona de referencia
- La responsable del Espacio Personas
- 1 persona de la Comisión feminista

Persona de referencia

- Informar y asesorar a la persona afectada.
- Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.

La persona de referencia es la persona encargada de informar, asesorar y acompañar en todo el procedimiento a la víctima del presunto acoso. A esta persona se le debe ofrecer una formación especializada en acoso en el ámbito laboral.

Comisión de Casos

Incompatibilidades: Las personas integrantes de la Comisión de Casos se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (persona denunciante-persona denunciada).

Las funciones de la Comisión de Casos son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona presuntamente acosada y que denuncia.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar a las posibles personas testigos.
- Valorar si hacen falta medidas cautelares. Proponer la adopción de

² Se ha de tener en cuenta la representación de los diferentes territorios.



medidas cautelares y/o preventivas.

- Emitir el informe vinculante que pasará al Consejo Rector.

La componen:

- La persona de referencia.
- La persona de Espacio Personas de Coop57 SCCL
- 2 personas a propuesta de la Comisión de Seguimiento, tienen que ser personas formadas y conocedoras del protocolo, si hace falta y se considera adecuado se tiene que buscar ayuda externa en una organización más especializada.
- Si la persona presuntamente acosadora forma parte de otra empresa hay que valorar la incorporación de la persona responsable de recursos humanos o del comité de empresa.



Anexo 2. Actuaciones

ACTUACIONES VINCULADAS AL EJE DE PREVENCIÓN				
Actuación	Quién hace la acción	Cuando se hará la acción	Quién y/o cómo hace el seguimiento	Actualización 2025
Declaración de principios: incluirlo como punto introductorio en las asambleas en que se presente la aprobación del protocolo.	Consejo Rector	Cuando se tenga actualizado el protocolo		Realizado a fecha de febrero 2022 y actualización en febrero 2026
Crear la Comisión de Seguimiento de la aplicación de los ámbitos del protocolo	Comisión feminista, socias trabajadoras	Cuando se apruebe	Informes anuales de la tarea de seguimiento	Creada en febrero 2022
Formación a todas las personas del ámbito de actuación y una específica para quien haga de referente y para quien pueda componer la Comisión de Investigación	Comisión de seguimiento	Una vez al año	Calendario de formaciones y comprobar el desempeño	Otoño 2025
Formación a las personas que se incorporen con posterioridad a la cooperativa	Comisión de Seguimiento	Dentro del mes de la incorporación	Responsable del espacio de personas	Cuando se dé
Introducir la difusión del protocolo y la declaración de principios dentro del plan de comunicación	Responsables de comunicación	Permanente	Memoria anual	En la memoria anual
Incorporar el protocolo en la documentación que se libra a las entidades cuando se hacen socias	Área social	Permanente	Numero de documentos librados	Cuando se incorpore la entidad
Valoración y	Comisión de	Anual	Memoria	En la



revisión del protocolo en las memorias anuales. Incorporación de acciones en los planes de trabajo	Seguimiento			memoria y en el plan
Partida en el presupuesto para formación	Comisión de Seguimiento	Anual	A través del presupuesto aprobado	Anual

ACTUACIONES VINCULADAS AL EJE DE DETECCIÓN				
Actuación	Quién hace la acción	Cuándo se hará la acción	Quién y/o cómo hace el seguimiento	Actualización 2025
Formación a Consejos de Sección y Equipo técnico sobre detección	Comisión de Seguimiento	Una vez al año y siempre que se modifique el protocolo	Informe de la Comisión de Seguimiento	Realizada en 2024 y actualizada diciembre 2025
Disponer de un e-mail solo destinado a recibir quejas o informaciones. Y establecer personas referentes (tratamiento confidencial)	Comisión de Seguimiento	Anual y después revisión	Informe de la Comisión de Seguimiento de las comunicaciones recibidas	pas@coop57.coop
Facilitación de información sobre identificación y mecanismos de detección. Elaboración de materiales, también indicando el correo y las personas referentes.	Comisión de Seguimiento y Responsable de comunicación	Anual y después revisión	Informe de la Comisión de Seguimiento	
Partida en el presupuesto por formación	Comisión de Seguimiento	Anual	Presupuesto aprobado	



ACTUACIONES VINCULADAS AL EJE DE ATENCIÓN			
Actuación	Quién	Cuándo	Seguimiento
Creación de la Persona de referencia. Comisión de casos. Encargada de recibir, gestionar y resolver las comunicaciones y procesos sobre acoso. No hace falta que sea permanente, solo se activa cuando hay un caso.	Persona de referencia + Comisión de Seguimiento	Cuando se active el protocolo	Nombramiento de la Comisión
Elaboración de pautas genéricas de acogida, acompañamiento y abordaje.	Comisión de Seguimiento	Máximo tres días después de recibir la comunicación	Informe vinculante de actuación
Tener referentes externos por si hace falta refuerzo, asesoramiento o derivación sobre el caso.	Comisión de Seguimiento	Cuando se active el protocolo	Informe vinculante de actuación
Nombramiento sobre quién efectuará todo el proceso de investigación	Comisión de Seguimiento	Cuando se active el protocolo	Informe vinculante de actuación
Elaborar el informe del proceso de investigación	Comisión de Casos	Máximo un mes después de la denuncia	Informe vinculante de actuación
Elaborar el informe de aplicación de protocolo indicando la propuesta de medidas a ejecutar desde el Consejo Rector.	Comisión de Casos	Máximo un mes después de la denuncia	Informe hecho
Tener una partida en el presupuesto por si hacen falta acciones que lo requieran y para formación de la Comisión de casos.	Comisión de Seguimiento	Cuando se apruebe el presupuesto	Presupuesto aprobado

ACTUACIONES VINCULADAS A LOS EJES DE RECUPERACIÓN Y REPARACIÓN			
Actuación	Quién	Cuándo	Seguimiento
Elaboración y ejecución de las medidas concretas	Consejo Rector	Cuando acabe el	Número de medidas



adecuadas a cada caso		proceso	aplicadas
Ofrecer y facilitar ayuda externa para la recuperación	Consejo Rector	Cuando acabe el proceso	Informe
Facilitar las modificaciones de las actividades en la cooperativa a la persona acosada/agredida según las necesidades que exprese	Consejo Rector	Cuando acabe el proceso	Informe
Desarrollo de Medidas de cuidado y reparación de los equipos	Consejo Rector	Cuando acabe el proceso	Informe
Facilitación de herramientas para posibilitar la rehabilitación de la persona denunciada. Las herramientas que se establezcan tienen que estar siempre vinculadas a la garantía de no repetición	Consejo Rector	Cuando acabe el proceso	Informe
Condena pública si hace falta, respetando la confidencialidad. Si fuera el caso acompañamiento en el proceso legal	Consejo Rector	Cuando acabe el proceso	Informe
Incluir en la memoria el número de veces que se ha activado el protocolo	Consejo Rector	Anual	Memoria anual

ACTUACIONES VINCULADAS AL EJE DE COMPROMISO				
Actuación	Quién	Cuándo	Seguimiento	Actualización 2025
Revisión bianual del protocolo	Comisión de Seguimiento	Cada dos años	Revisión hecha	
Incluir el protocolo en un posible plan feminista que se elabore	Comisión feminista	Cuando se elabore		Pendiente
Hacer sesiones abiertas a todas las entidades socias para la presentación y las	Comisión de Seguimiento	Cuando se presente y cada dos años a la		Pendiente



revisiones del protocolo		revisión		
Reflexionar sobre como incorporar la necesidad que las entidades socias tengan medidas de este tipo	Comisión feminista			Pendiente



Anexo 3 Pautas de actuación en la atención a la persona presuntamente acosada

1. Sobre la atención de las personas que intervienen

- La persona que ha sufrido presuntamente acoso debe tener una persona de referencia.
- Hacer una escucha activa y proactiva.
- Informar de manera clara y comprensible sobre todos los derechos y recursos disponibles y de todas las vías de resolución posibles.
- Mantener especial sensibilidad ya que se trabaja con información suya privada e íntima.
- Acompañar a las personas en la expresión y claridad de la situación vivida, personalizando la atención a partir de la comprensión de su demanda, la valoración de sus expectativas y el respeto a sus ritmos. Esta atención debe ser integral y debe tener en cuenta la diversidad de las personas afectadas y lo específico del acoso.
- Huir de la reinterpretación de los hechos y de la creación de falsas expectativas. Facilitar la reflexión conjunta y evitar actitudes paternalistas y juicios de valor.
- Respetar la autonomía en la toma de decisiones de las personas afectadas y darles soporte sobre la decisión tomada.
- Asesorar teniendo en cuenta las realidades de la persona que sufre el acoso.

2. Sobre el entorno y el espacio para la atención

- Facilitar un espacio de atención confortable que permita la confidencialidad, la expresión de los sentimientos y que ofrezca un clima de confianza suficiente para la libre expresión del relato y de las emociones y que ofrezca también seguridad.
- Facilitar unos espacios adecuados para evitar que las atenciones sean visibles a terceras personas.
- Evitar la coincidencia con la persona presuntamente causante de los hechos.
- Evitar interrupciones.



Anexo 4.- Modelo de formalización de la denuncia

FORMALIZACIÓN DE LA DENUNCIA

Datos de la persona que presenta la denuncia:

Nombre y apellidos:

Forma de contacto:

Tipo de vínculo con Coop57:

Datos de la persona sobre la que se presenta la denuncia (aquellas que se conozcan)

Nombre y apellidos:

Forma de contacto:

Tipo de vínculo con Coop57:

Relato de los hechos (concretar motivos, explicación, documentación si es el caso...)

Testigos (hay que denominarlos con nombre, apellidos y forma de contacto)

En caso de que se quiera presentar la denuncia en nombre de una entidad y se quiera dejar constancia, hace falta que se expliquen los motivos.

Recepción de la denuncia

Fecha y lugar:

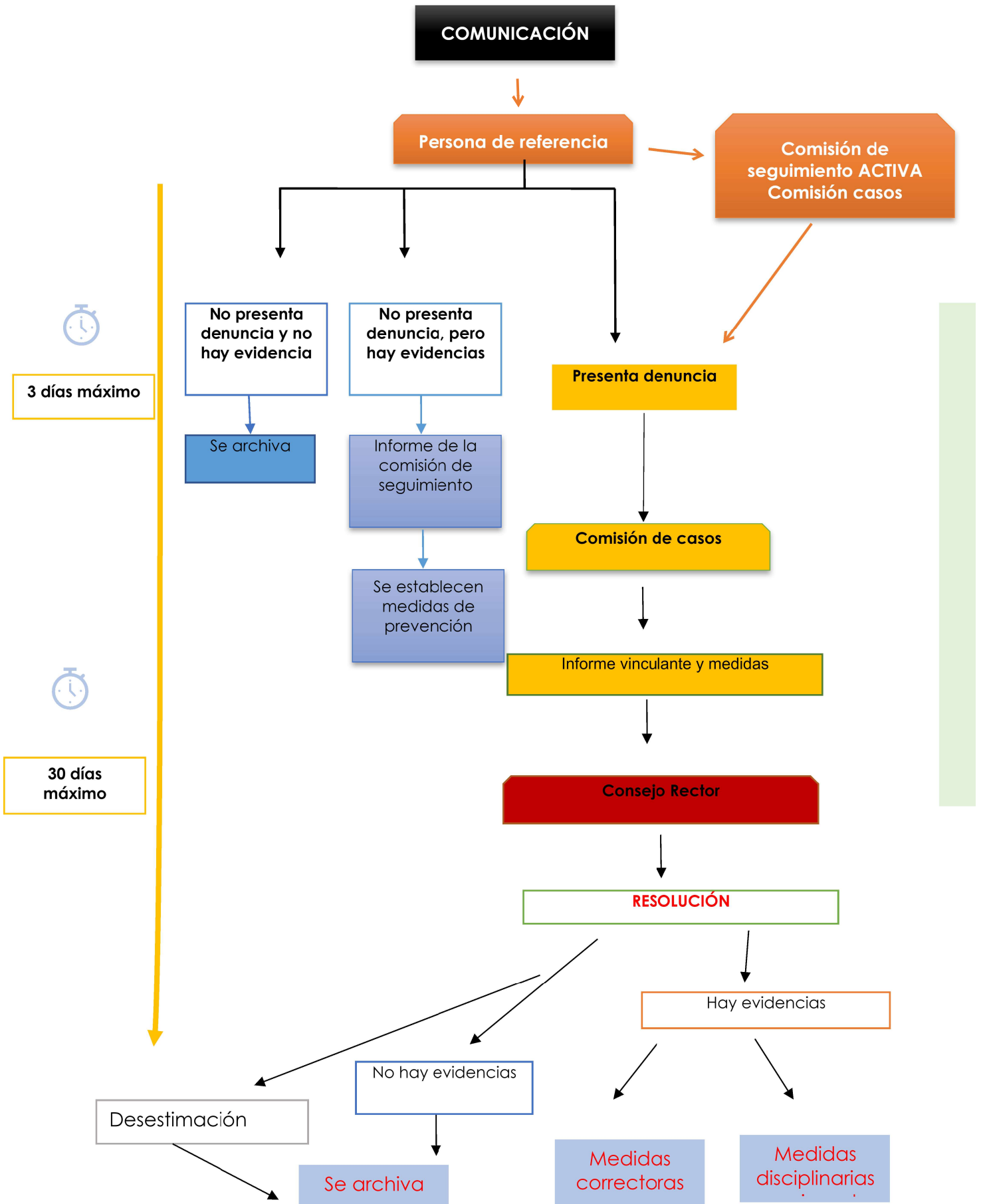
He recibido

Nombre, apellidos y firma de quien recibe la denuncia

Firma de quien presenta la denuncia

Este documento y el tratamiento de la denuncia respetan y respetarán el marco legal de protección de datos

Anexo 5.- Circuito de actuación Interna





Anexo 6 Descripción detallada de las conductas

Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

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, 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 se considerará 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 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, 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 ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Definición y conductas constitutivas 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 se considerará discriminatorio.

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 percibido 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 muy 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 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 ubicación 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 a compañeras/os la 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 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

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología *, el acoso sexual en línea, y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

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 aislarla

- (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 la 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

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



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, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

Abuso económico

(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.



Anexo 7 Compromiso de confidencialidad

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	
Nombre	
Apellidos	
Como miembro de la entidad Coop57 SCCL, firmo y asumo los siguientes compromisos:	
<ul style="list-style-type: none">• Colaborar de forma activa con la Comisión.• Mantener la confidencialidad de los datos personales que puedan aparecer en el proceso del caso.• Mantener la confidencialidad de la información generada en los procesos del <i>Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad o expresión de género, así como otras conductas contrarias a la libertad sexual.</i>	
Fecha	Firma:

El tratamiento y la protección de datos, así como los compromisos de confidencialidad, a cargo de Coop57 SCCL (con NIF F58396524 y correo de contacto coop57@coop57.coop), se aplican en virtud de lo establecido en el **Reglamento Europeo de Protección de Datos (RGPD)** —Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos— y en la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.**