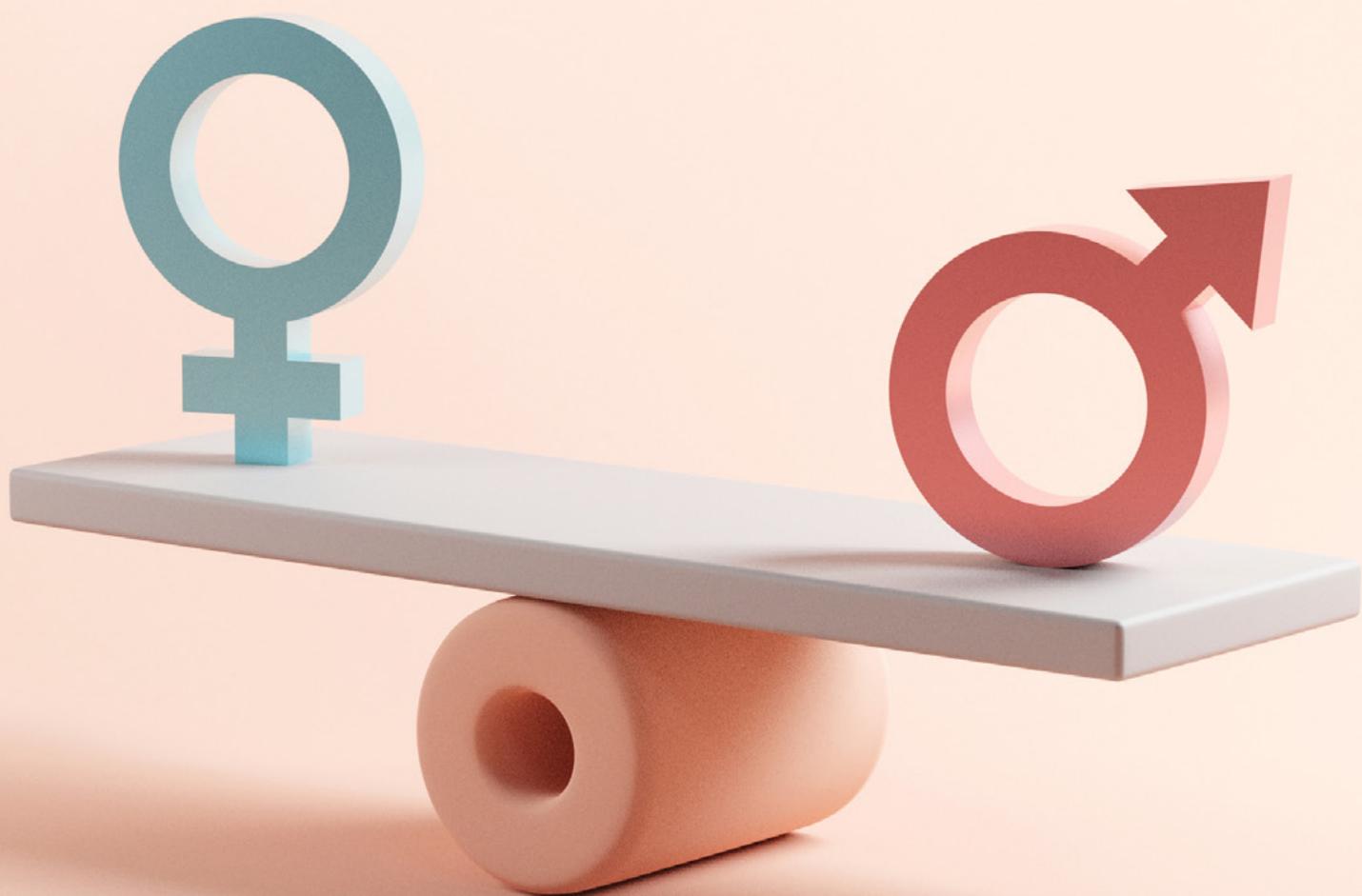


PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA



ÍNDICE

01	COMPROMISO DE LA PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO	3
02	ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
03	MARCO LEGAL DE REFERENCIA	6
04	IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS	8
	4.1 DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL	8
	4.2 DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	10
	4.3 VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL	12
	4.4. CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL	13
05	MEDIDAS PREVENTIVAS.....	14
06	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	15
07	FALTAS Y SANCIONES.....	20
08	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	22
09	ANEXO I. FORMULARIO DE QUEJA O DENUNCIA.....	23
10	ANEXO II. RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO.....	25



01

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

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido ampliamente por las normativas nacionales e internacionales que, sin embargo, sigue manteniéndose en el terreno de lo teórico o lo formal en numerosas ocasiones. Una de esas situaciones en las que se manifiesta la desigualdad es la presencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

El acoso, ya sea sexual o por razón de sexo, atenta contra derechos fundamentales básicos de las personas: la libertad, la intimidad y la dignidad, la no discriminación por razón de sexo, la seguridad, la salud y la integridad física y moral.

Este Protocolo se actualiza a partir de la puesta en funcionamiento del III Plan de Igualdad de la Plataforma del Voluntariado de España en 2023, que

vuelve a establecer como uno de sus objetivos asegurar un entorno de trabajo respetuoso con la dignidad y la intimidad de las personas, para lo cual se elaborará y difundirá un protocolo que permita la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La actualización del Protocolo implica dar cumplimiento al artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, por lo que, además del acoso sexual y por razón de sexo, se incorporan al protocolo la prevención y actuación ante otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

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

Siguiendo el modelo publicado por el Instituto de las Mujeres en 2023, iniciamos este protocolo de la Plataforma del Voluntariado de España declarando que las conductas mencionadas e incluidas en este documento no son aceptables ni tolerables, y que nuestra entidad se compromete a prevenir y detectar este tipo de prácticas en el entorno de trabajo y a garantizar la debida protección frente a las personas que las sufran, especialmente, por supuesto, a las mujeres que sufran cualquier tipo de discriminación, acoso y/o otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral por el mero hecho de ser mujeres.

Así, el objetivo del presente Protocolo es definir procedimientos de actuación para la detección, prevención y protección frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, dentro de la responsabilidad de actuación de la PVE, y siempre como garantía añadida a las demás que proporciona el Ordenamiento Jurídico, sin que tengan carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas.

La presente actualización de este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral ha sido aprobado por la Junta Directiva de la PVE, con el consenso y acuerdo con la plantilla de la PVE.

En efecto, la Plataforma del Voluntariado de España, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas- sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.



Madrid a 14 de febrero de 2024.

Luciano Poyato Roca
Presidente PVE



02

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo es de aplicación a todas las personas trabajadoras de la PVE en su entorno laboral y teniendo en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar de trabajo físico ni por la jornada laboral ni por la forma de vinculación jurídica con la Plataforma. Así, el Protocolo se aplica a cualquier persona que preste sus servicios en la PVE, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, incluido el personal en prácticas o en formación.

El presente Código, por tanto, también es de aplicación a todas las personas voluntarias de la PVE en su entorno de actuación. Así, el Código se aplica a cualquier persona que preste sus servicios en la PVE en calidad de persona voluntaria¹.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extiende a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

¹ La Plataforma del Voluntariado contaba con dos protocolos, uno para la plantilla y otro para el voluntariado. La actualización del protocolo a la normativa vigente también ha sido una oportunidad para ampliar la cobertura del mismo y que sirva para la prevención y actuación frente a discriminación y acoso sexual y por razón de sexo tanto para la plantilla como a las personas voluntarias.



03

MARCO LEGAL DE REFERENCIA

A nivel comunitario, la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación** (refundición), define los conceptos de acoso sexista y acoso sexual y establece que ambas situaciones se consideran discriminatorias, y por tanto, prohibidas y sancionables.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** es la principal norma estatal de referencia.

En su artículo 1 (Objeto de la Ley) establece:

“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una

sociedad más democrática, más justa y más solidaria.” El artículo 46 (Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas), en su punto 3 señala también:

“Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y **prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**”

Y finalmente, el artículo 48 establece:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.”

La **Ley de Infracciones y sanciones en el orden social** en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social:

“13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.”

El **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009** sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

En la normativa Autonómica, el artículo 9 de **la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género** de la Comunidad de Madrid, establece:

“1. La Comunidad de Madrid colaborará con los agentes sociales, especialmente con las personas responsables de las empresas, representantes de los

trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales para diseñar medidas específicas de prevención de la Violencia de Género en el ámbito laboral, todo ello en el marco de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Estas medidas podrán concretarse en sesiones de información y formación y, en la implantación de estructuras de apoyo y ayuda a las mujeres que estén implicadas directa o indirectamente en situaciones de Violencia de Género. Asimismo, entre los objetivos de dichas medidas estará la erradicación de comportamientos y ambientes que propicien la aparición de este tipo de violencia en el ámbito de las relaciones laborales.”

Asimismo protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

04

IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS

4.1 DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

A efectos del presente Protocolo se considera acoso sexual o por razón de sexo, el definido en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que se transcribe:

1. "Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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."
2. "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."
3. "Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo."
4. "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 modo de orientación, y sin pretensión de ser un listado exhaustivo, constituyen acoso sexual las siguientes conductas:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Chistes de carácter sexual dirigido directamente a una persona.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.

Con carácter orientativo, y sin ser excluyentes, constituyen acoso por razón de sexo las siguientes conductas:

- Asignar tareas o impartir órdenes sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- impartir órdenes vejatorias
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado o ignorar sus aportaciones o comentarios
- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento)
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo
- la orden de aislar e incomunicar a una persona, por ser de un determinado sexo.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En este Protocolo contemplamos también otras conductas que constituyen acoso como son el acoso ambiental y el chantaje sexual.

Se considera **acoso sexual ambiental** a aquellas conductas o comportamientos de naturaleza sexual o sexista que crean un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona que lo sufre, 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.

Se considera **chantaje sexual** (Acoso sexual “quid pro quo”) a la situación en la que la persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo, o acceder a ciertos requerimientos sexuales a cambio de recibir algún tipo de recompensa. En estos casos, la persona acosadora ostenta un nivel superior en la jerarquía.

Se advierte asimismo que:

- se trata de comportamientos y acciones no consentidas por la persona que los recibe.
- la falta de intencionalidad por discriminar es irrelevante a la hora de dictaminar si un acto es discriminatorio o no.
- puede ser de tipo horizontal (entre compañeros/as del mismo nivel), vertical descendiente (de mando a subordinado/a) o vertical ascendiente (de subordinado/a – mando).
- la situación de superioridad jerárquica se considera un agravante
- la situación de especial vulnerabilidad de la persona afectada es también una circunstancia agravante
- son especialmente graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y maternidad.

4.2 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, entendiendo 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 mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

4.3 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 tecnología², el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

2 Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

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) ³	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla
---	----------------------	--	---------------------------	-------------------	-----------------------------------

3 Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

Acoso sexual en línea

Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos ⁴	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing ⁵ , outing ⁶)	Bullying sexualizado ⁷	Ciberflashing ⁸
--	--	--	-----------------------------------	----------------------------

4 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.

5 Revelar información personal o la identidad.

6 Revelar la orientación sexual.

7 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.

8 Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica

Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico ⁹
--	--	--------------------------	---	--	------------------------------

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

4.4. CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

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

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su

relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en [Título VIII del Código Penal](#). En este documento normativo se han descrito anteriormente aquellos que deben recogerse en los Protocolos de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, tal y como se indica desde el Instituto de las Mujeres.

05

MEDIDAS PREVENTIVAS

Una vez aprobado por la Junta Directiva y la plantilla de la Plataforma del Voluntariado de España, la PVE dará a conocer y comunicará la existencia y contenidos de este Protocolo a todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación, mediante su publicación en la página web de la Plataforma y por cualquier otro medio que considere adecuado, como una circular interna.

Con el fin de sensibilizar al conjunto de personas incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo y de la red de entidades que constituyen la Plataforma del Voluntariado de España, se elaborarán materiales divulgativos destinados a la información y sensibilización de las entidades de voluntariado y de las personas voluntarias que colaboran en las mismas para identificar, prevenir y actuar ante situaciones de acoso.

Los materiales estarán a disposición tanto de las entidades de la red de la PVE, como a otras entidades, personas voluntarias, y población en general a través del Banco de Recursos de la página web de la Plataforma de Voluntariado de España.

La PVE promoverá y facilitará la participación de su personal y de todas aquellas personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo en actividades formativas de prevención y sensibilización ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



06

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación de este protocolo puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual, o por razón de sexo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

a. Órgano o persona competente

El órgano encargado de aplicar este Protocolo será la Comisión de Igualdad, que forma parte, a su vez, del Órgano de Cumplimiento (OC), que es el órgano competente para recibir, gestionar, investigar y comunicar sobre las denuncias recibidas por este canal. Es responsable de velar porque se respeten los derechos de la persona denunciante y de la denunciada, tal y como se indica en el Reglamento del Canal de Denuncias de la Plataforma del Voluntariado.

La Comisión de Igualdad podrá, por tanto, realizar las siguientes actuaciones:

- Asistir a las personas afectadas proporcionándoles información y asesoramiento en las posibles actuaciones a seguir.
- Recibir las denuncias de acoso, a través de los canales habilitados para ello.
- Investigar las denuncias, respetando el procedimiento descrito en el Protocolo, accediendo

a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.

- Proponer a la dirección aquellas medidas precautorias que pudieran considerarse oportunas en cada caso.
- Elaborar un Informe a la dirección, con las conclusiones relativas a la investigación de acoso.

La Comisión de Igualdad será responsable de la gestión y custodia de la documentación (si la hubiera) a lo largo de todo el procedimiento, garantizando la confidencialidad de todo ello. La PVE pondrá a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

Estas personas deben recibir la formación y los medios adecuados para realizar las funciones encomendadas y garantizarles la protección adecuada frente a las represalias de las que pudieran ser objeto en el ejercicio de sus funciones.

Todas las personas implicadas en el procedimiento buscarán de buena fe el esclarecimiento de los hechos objeto de reclamación, queja o denuncia.

La Comisión de Igualdad estará formada por:

- Un/a integrante de la Junta Directiva, que será responsable en materia de igualdad dentro de la Junta.
- Un/a integrante del equipo técnico de la PVE, con responsabilidad en materia de igualdad
- Asesor(a) confidencial, elegida por la persona objeto de la posible situación de acoso sexual o por razón de sexo o, en su defecto, por la Comisión de Igualdad.
- 2 integrantes de entidades de la red PVE que cumplan los siguientes requisitos:
 - o Respecto a la entidad: Los estatutos, fines o misión incluyen la igualdad entre mujeres y hombres.
 - o Respecto al/la representante: no tener abierto ningún proceso judicial, o tener sentencia judicial condenatoria por acoso por razón de sexo o acoso sexual.

b. Presentación de quejas o denuncias

Toda aquella persona, incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso podrá presentar queja o denuncia ante la Comisión de Igualdad, a través de los canales indicados en el Reglamento del Canal de Denuncias de la PVE¹⁰.

Las denuncias por acoso y/o discriminación podrán ser recepcionadas de la siguiente forma:

- **Escritos:** mediante escrito dirigido a la atención de la Comisión de Igualdad de la PVE en C/ de Tribulete, 18, local. 28012 Madrid
- **Verbales:** mediante conversación con alguna de las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad (presencial, telefónica, Zoom u otros). Esta debe considerarse una forma excepcional, sugiriendo a las personas denunciantes que lo realicen por escrito siempre que sea posible. En este caso, la persona de la Comisión de Igualdad que reciba la denuncia, se asegurará que en el momento de la conversación existan condiciones para preservar la confidencialidad y será

responsable de abrir un expediente por escrito a partir de la información recibida oralmente.

- **Vía correo electrónico:** denuncias@plataformadelvoluntariado.org. La PVE garantiza que sólo las personas que forman parte del OC tendrán acceso, tanto a la información que se introduzca en el formulario, como a los correos electrónicos dirigidos a la dirección anterior. Una vez recibida la denuncia y/o queja, si se identifica como acoso y/o discriminación, se derivará a la Comisión de Igualdad, como órgano responsable en estos casos y se enviará el formulario correspondiente en caso de que se requiera información adicional antes de iniciar la gestión de la denuncia.

La persona que presenta la queja o denuncia podrá designar a una persona de su confianza que le represente y/o le acompañe en todo el proceso.

Cuando la queja o denuncia sea presentada por una tercera persona, se informará en el menor plazo posible (preferiblemente en el plazo de 24 horas) a la presunta víctima. Si ésta ratifica la denuncia/queja, se pondrá en marcha el procedimiento de actuación.

Si la persona afectada decide no presentar denuncia y la Comisión de Igualdad, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, el caso quedará cerrado.

Si la persona afectada decide no presentar denuncia y la Comisión de Igualdad considera que hay evidencia de situación de acoso, podrá actuar de oficio y lo pondrá en conocimiento de la Dirección, respetando siempre el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que la entidad adopte medidas preventivas y, si procediera, disciplinarias.

En el caso en que la queja/denuncia recayera sobre la Dirección, la persona responsable la Comisión de Igualdad se dirigirá a la Presidencia de la Junta Directiva para que se adopten las medidas oportunas.

¹⁰ Tal y como se indica en la normativa marcada por el Instituto de las Mujeres, en ningún caso será objeto de tramitación una denuncia anónima.

c. Procedimiento informal

En los casos en los que las actuaciones de acoso se califiquen de leves, y siempre que la persona afectada esté de acuerdo, la Comisión de Igualdad dará inicio a un proceso de solución informal de la queja. Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia.

Para ello, contactará de forma confidencial con la persona denunciada para informarle de la existencia de una queja o denuncia sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

La persona denunciante podrá estar presente en esta comunicación, o no, a su elección.

Si el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema, el proceso dará por finalizado aquí.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la Comisión de Igualdad. Este procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de cinco días laborables.

La Comisión de Igualdad dejará constancia por escrito de la consecución o no de la finalidad del proceso informal. De ser necesario, expondrá las actuaciones que considere conveniente llevar a cabo, incluido el inicio de un procedimiento formal. Del resultado del procedimiento informal la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la dirección.

En cualquier caso, si la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la persona denunciante, se dará inicio a un procedimiento formal.

d. Procedimiento formal

Se dará inicio al procedimiento formal en aquellos casos en los que actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución.

El inicio de este procedimiento no limita o impide el derecho de la persona denunciante a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal. La Comisión de Igualdad asesorará, y podrá derivar a la persona denunciante, en este sentido.

Admitida a trámite la denuncia, la Comisión de Igualdad comunicará la apertura del expediente a la persona denunciada.

La Comisión de Igualdad deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

A la menor brevedad, y en un plazo que no superará las 48 horas, se comunicará la situación a la Dirección, para que ésta, pueda adoptar medidas cautelares, si se considerara necesario. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. Será la Junta Directiva quien adopte las medidas cautelares que se consideren oportunas cuando la denuncia se realice sobre la Dirección.

La Comisión de Igualdad utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, recabando información de las partes implicadas (denunciante y persona denunciada) y testigos. Todo el proceso tendrá carácter confidencial y se respetará siempre el derecho a la intimidad y la dignidad de todas las partes. Se levantará acta de todas las entrevistas, que será firmada en el mismo acto, por todas las personas presentes.

Se procurará que la víctima tenga que prestar declaración en una única sesión (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso).

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que, de buena fe, denuncien, actúen como testigos o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. El tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados será objeto de sanción.

En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

Se requiere la plena colaboración de todas las personas trabajadoras a las que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco de este protocolo. Las quejas relativas a represalias (reales, de las que existan amenazas o que se teman) deberán dirigirse a la Dirección, o la Junta Directiva cuando corresponda.

Salvo casos excepcionales, en el plazo máximo de 15 días laborables, contados a partir del inicio del procedimiento formal, la Comisión de Igualdad emitirá informe motivado. En este informe, la Comisión de Igualdad realizará una valoración final sobre los hechos y las propuestas de actuación, que en su caso correspondan.

El informe deberá recoger y aportar, como mínimo, la siguiente información:

- Identificación de las personas denunciante y denunciada.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.

- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Si se ha entrevistado a testigos, y para garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de 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 varias personas acosadas, si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por su parte, si tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada, si se da intersectorialidad con otros tipos de discriminación de la víctima, si se hacen presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas de su entorno, con la intención de evitar o perjudicar la investigación).
- Conclusiones.
 - o Si no se puede determinar la situación de acoso sexual o por razón de sexo, se dará por concluido el procedimiento.
 - o Si se considera que el acoso se ha producido, se notificará el informe con las conclusiones a la dirección constando el nivel de gravedad del mismo.
- Propuesta de medidas correctoras, si procede.

Dicho informe se trasladará a la dirección de forma inmediata, que será quien decida la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias propuestas, en el plazo máximo de 5 días laborables a partir de la recepción del informe.

La resolución adoptada será comunicada a denunciante y persona denunciada.

Si la Comisión de Igualdad no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección deberá facilitar el cambio de puesto de trabajo.

En el caso que se determine mala fe de la denuncia y/o aportación de datos y testimonios falsos se propondrán las medidas disciplinarias correspondientes a las personas responsables.

e. Garantías del procedimiento

El procedimiento de intervención deberá contemplar las siguientes garantías:

Tutela judicial: La utilización de los procedimientos previstos en este Protocolo no serán óbice para que la persona denunciante, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional y ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva, para lo cual contará con el asesoramiento y apoyo de la Comisión de Igualdad.

Agilidad y rapidez: La investigación y la resolución de los hechos denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Privacidad y protección a las personas: Se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las investigaciones internas se llevarán a cabo en un entorno seguro y privado, y con el debido respeto a todas las personas implicadas.

Respeto a los derechos de las partes: El procedimiento garantizará, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona denunciante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad: Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. El procedimiento debe garantizar un trato justo para todas las personas afectadas.

Confidencialidad: todas las personas que intervengan en el procedimiento están obligadas a guardar una estricta confidencialidad respecto a la información que se genere a lo largo del mismo, no pudiendo hacer uso de la misma para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Protección ante posibles represalias: La PVE dispondrá las medidas necesarias para garantizar que en la entidad no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.

Apoyo y protección a la víctima: Se prestará a persona denunciante apoyo y asesoramiento desde el primer momento y de forma permanente, a fin de mejorar sus posibles condiciones de sufrimiento por el acoso padecido. Se garantizará que no sea objeto de intimidación, amenaza o violencia, ya sea sobre su persona, su familia o sobre sus bienes.

No reiteración de la declaración: Con el fin de evitar el posible sufrimiento psicológico de la víctima, se articularán las medidas necesarias para que una primera y completa toma de declaración sea suficiente a lo largo de toda la investigación.

Protección de datos: Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de 27 de abril de 2016.

FALTAS Y SANCIONES

Se considerarán como **faltas muy graves** las siguientes situaciones y comportamientos:

- el chantaje sexual, tal como se define en el apartado 4 de este protocolo, aunque la amenaza explícita o implícita no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- el acoso ambiental, cuando, por la gravedad del hecho y otras circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave
- las agresiones físicas.
- la toma de represalias contra las personas que denuncien, actúen como testigos o participen en investigaciones de acoso
- la toma de represalias contra las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como **faltas graves** las siguientes conductas y situaciones:

- invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- contacto físico innecesario, rozamientos;

- observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios
- realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- la impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- la impartición de órdenes vejatorias;
- las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua
- la orden de aislar e incomunicar a una persona

Se considerarán como **faltas leves** los siguientes comportamientos:

- observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

En todo caso, se considerará **condición agravante cualificada**:

- el abuso de situación de superioridad jerárquica,

- la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.

Son **circunstancias atenuantes**:

- No tener registrada sanción alguna en su expediente;
- Haber procedido, de modo espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, o confesar el hecho.

Las sanciones se corresponderán, en base al principio de proporcionalidad, y serán las siguientes:

- **Faltas leves:** Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo por un día.
- **Faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de dos días a diez días, pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses, inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- **Faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior, despido.



08

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad llevará el control y seguimiento de la efectiva aplicación del Protocolo, con el fin de comprobar su efectivo funcionamiento y eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Con carácter anual realizará un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo. El informe

contendrá datos desagregados por sexo sobre casos e intervenciones de los diferentes casos de acoso, siempre respetando el anonimato de las personas, y una valoración de medidas implantadas, por si fuera necesario introducir modificaciones o mejoras. El informe será presentado ante la Junta Directiva de la PVE para su aprobación.

ANEXO I. FORMULARIO DE QUEJA O DENUNCIA

Nº REGISTRO

PERSONA QUE INICIA EL PROCESO

Nombre y apellidos	
DNI/NIE	
Teléfono	
Mail	
Vinculación con la PVE	

PERSONA AFECTADA (Completar solo si no coincide con la persona que inicia el proceso)

Nombre y apellidos	
DNI/NIE	
Teléfono	
Mail	
Vinculación con la PVE	

PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos	
DNI/NIE	
Teléfono	
Mail	
Vinculación con la PVE	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

ANEXO I. FORMULARIO DE QUEJA O DENUNCIA

TESTIGOS (si hay)

Nombre y apellidos	Mail/ Teléfono

DOCUMENTACIÓN (si se aporta)

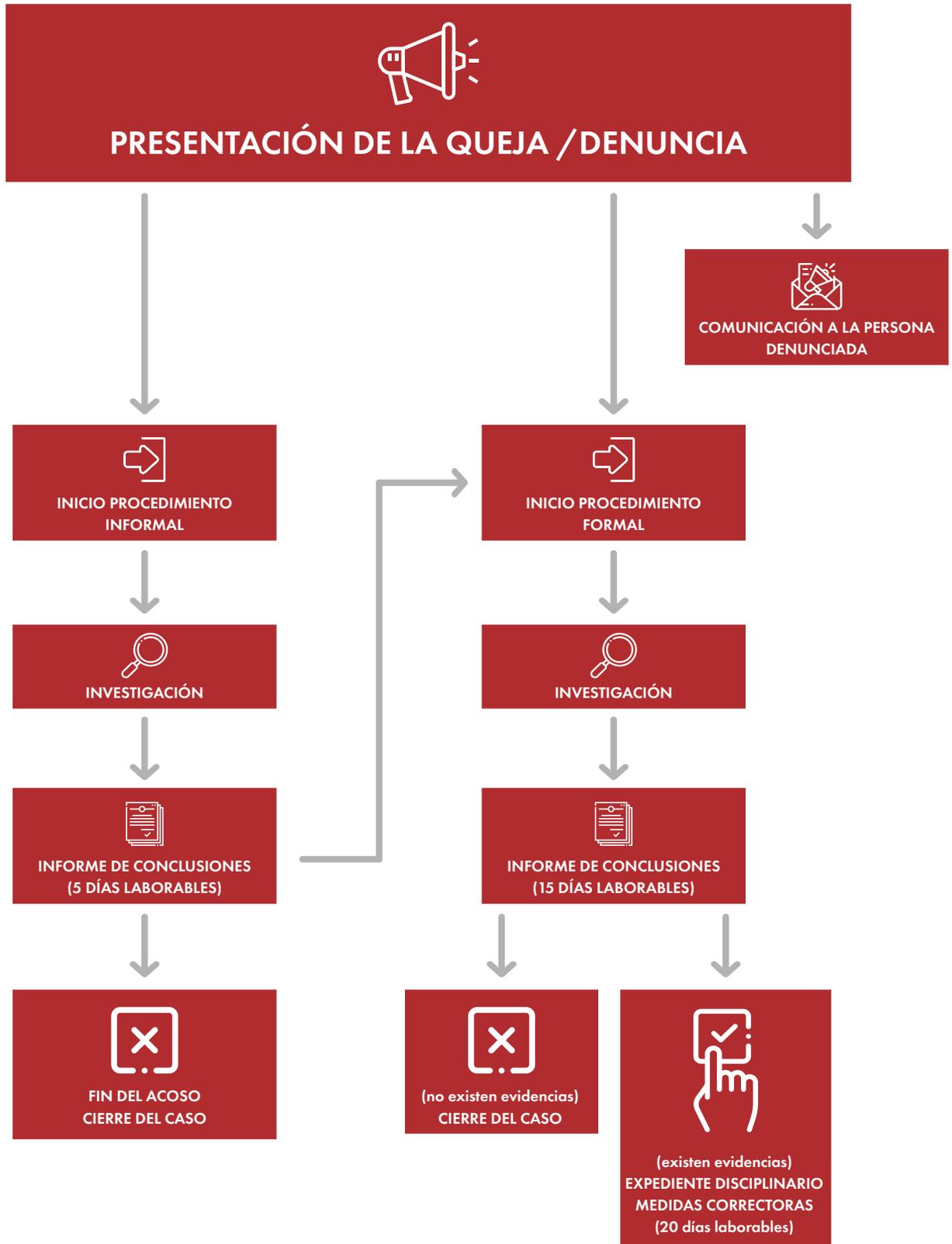
Solicito la puesta en marcha de las actuaciones previstas en el **“Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral de la Plataforma del Voluntariado de España”**.

LOCALIDAD Y FECHA

Firma de la persona denunciante	Firma de la persona responsable de la Comisión de Igualdad
---------------------------------	--

Protección de datos: La persona interesada otorga pleno consentimiento y acepta el registro de los datos del formulario. Los datos consignados en el formulario serán tratados por el responsable del fichero, PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA (NIF G78453362 Dir Postal Calle Tribulete 18, 1º, 28012 Madrid Teléfono 915411466 Correo electrónico info@plataformavoluntariado.org), para los fines de la gestión del protocolo de acoso, y, acorde a la legislación vigente, en su caso, enviar información a las autoridades competentes. Los datos proporcionados se conservarán mientras sea necesario para cumplir con los fines indicados o durante los años necesarios para cumplir con las obligaciones legales. Usted tiene derecho a obtener confirmación sobre si en PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA estamos tratando sus datos personales por tanto tiene derecho a acceder a sus datos personales, rectificar los datos inexactos o solicitar su supresión cuando los datos ya no sean necesarios.

ANEXO II. RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO





PLATAFORMA
DEL VOLUNTARIADO
DE ESPAÑA

C/ Tribulete 18 Local 28012 Madrid
Tlf: 91 541 14 66 • Fax: 91 541 14 21
www.plataformavoluntariado.org