



**PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO**

PARTE I: PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1.- COMPROMISO INSTITUCIONAL Y MARCO LEGAL

LIBERACIÓN CANARIA, en coherencia con su ideario democrático y en cumplimiento de la normativa vigente, establece el presente Plan de Igualdad como instrumento estratégico para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Este documento unificado integra tanto las medidas preventivas y de promoción de la igualdad (Plan) como los mecanismos reactivos y sancionadores (Protocolo), fundamentándose en el siguiente marco jurídico:

- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- **Ley Orgánica 3/2022**, de 31 de marzo, de garantía integral de la libertad sexual.
- **Reales Decretos 901/2020 y 902/2020**, en materia de planes de igualdad e igualdad retributiva.
- **Ley Orgánica de Partidos Políticos** y normativa electoral sobre paridad.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN GENERAL

Este Plan es de aplicación universal dentro de la organización, abarcando:

1. **Estructura Laboral:** Todo el personal contratado por el partido.
2. **Estructura Orgánica y Política:** Cargos orgánicos, electos, afiliados, militantes y voluntarios.
3. **Terceros:** Proveedores y colaboradores externos en sus relaciones con el partido.

3.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Garantizar la **ausencia de discriminación** directa o indirecta por razón de sexo u orientación sexual.
2. Alcanzar la **paridad real** en los órganos de toma de decisiones políticas y orgánicas.
3. **Erradicar la violencia machista** y el acoso mediante una política de tolerancia cero.
4. Fomentar la **corresponsabilidad** y la conciliación de la vida personal, laboral y política.

4.- EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1: CULTURA Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA EQUILIBRADA

- Medida 1.1. Listas y Órganos Paritarios: Se garantiza el cumplimiento de la composición equilibrada (40%-60%) en listas electorales y órganos de dirección (Ejecutiva y Consejos), conforme a la Ley de Paridad y los propios estatutos.
- **Medida 1.2. Horarios Racionales:** Se promoverá que las reuniones orgánicas finalicen antes de las 20:00h (salvo urgencia electoral) para facilitar la conciliación y la participación política de las mujeres.
- **Medida 1.3. Visibilidad:** Uso de lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones oficiales y estatutarias del partido.

EJE 2: PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS Y ESPACIOS SEGUROS

- **Medida 2.1. Protocolo de Acoso:** Se establece la aplicación obligatoria de la **Parte II** de este documento como mecanismo único de denuncia e investigación.
- Medida 2.2. Protección frente a Violencia Política: Apoyo específico ante casos de ciberacoso o campañas de desprestigio sexista contra candidatas o cargos públicos del partido.
- Medida 2.3. Puntos Violeta: Designación de referentes de igualdad en actos públicos multitudinarios para prevenir el acoso sexual ambiental.

EJE 3: GESTIÓN DE PERSONAS (Ámbito Laboral)

- **Medida 3.1. Selección y Contratación:** Procesos de selección ciegos al género en la fase curricular para personal técnico/administrativo.
- **Medida 3.2. Transparencia Retributiva:** Realización anual del registro retributivo para garantizar la ausencia de brecha salarial de género, conforme al RD 902/2020.
- **Medida 3.3. Protección a la Maternidad:** Prevención específica del "Mobbing maternal", garantizando la adaptación de funciones y el respeto a los derechos de conciliación.

EJE 4: FORMACIÓN

- **Medida 4.1. Capacitación Obligatoria:** Formación específica para la Ejecutiva Nacional y el Asesor Confidencial en igualdad y gestión de acoso.
- **Medida 4.2. Acogida:** Entrega obligatoria de este documento a toda nueva alta (laboral o afiliación) y firma del compromiso (Anexo II).

5.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituye una Comisión de Igualdad paritaria encargada de evaluar anualmente el cumplimiento de este Plan y coordinarse con el Instructor/a de expedientes disciplinarios para analizar posibles patrones de discriminación.

PARTE II: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

INDICE

1.- OBJETO Y ALCANCE	5
2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
3.- IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS	4
4.- CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE DELITO	8
5.- PRINCIPIOS APLICABLES Y MEDIDAS PREVENTIVAS	20
5.1.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	20
5.2.- MEDIDAS PREVENTIVAS	21
6.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	22
6.1.- INTERPOSICIÓN DE LA DENUNCIA	22
6.2.- ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO	23
6.3.- INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE	23
6.4.- RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE	25
6.5.- SEGUIMIENTO POSTERIOR A LA RESOLUCIÓN	27
7.- REVISIÓN	27
ANEXO I: MODELO PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIA	28
ANEXO II: COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DEL PROTOCOLO DE ACOSO	30

1.- OBJETO Y ALCANCE

El objetivo de este documento es establecer las medidas necesarias para prevenir todo tipo de acoso en el ámbito de la organización, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como frente a todas aquellas conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

Este protocolo es de obligado cumplimiento para todas las personas que conforman **LIBERACIÓN CANARIA**, independientemente de su vinculación con la organización: personal laboral contratado, cargos orgánicos, cargos electos, afiliados, simpatizantes y voluntarios. También será de aplicación a personas que, sin tener vinculación orgánica o laboral, presten servicios o colaboren externamente con el partido.

Este protocolo muestra además el compromiso de **LIBERACIÓN CANARIA** de tolerancia cero frente a cualquier conducta de acoso que se pueda dar en el seno de su actividad política y social, incluidas sus relaciones con terceros y con la ciudadanía, en aras de cumplir no solamente con la normativa vigente, sino también con los principios éticos y democráticos que rigen su ideario. El presente 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 se exige en:

- El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- El artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- El artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual.
- El artículo 14 de la Ley 31/1995, de prevención de Riesgos Laborales.
- La Ley Orgánica 2/2024, de representación paritaria.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las medidas establecidas en el presente protocolo se aplicarán a todas aquellas situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, incluidos los cometidos en el ámbito digital, que puedan manifestarse en el entorno de la actividad del partido.

Esto incluye, pero no se limita a:

- Sedes de la organización (incluido el domicilio social en Calle Los Ayacuchos, número 21, 3º-D, Las Palmas de Gran Canaria).
- Espacios donde se desarrollen actos políticos, mítines, asambleas o reuniones de órganos de dirección.
- Actividades de voluntariado, mesas informativas y eventos públicos.
- Comunicaciones digitales oficiales y grupos de trabajo en redes sociales.

Personas sujetas al protocolo:

1. **Personal laboral:** Empleados con contrato de trabajo con el partido.
2. **Cargos orgánicos y electos:** Miembros de la Ejecutiva, Consejos, y representantes públicos bajo las siglas del partido.
3. **Afiliados y militantes:** Personas inscritas en el censo del partido.
4. **Voluntariado y colaboradores:** Personas que participan en la actividad diaria sin remuneración ni afiliación formal.
5. **Proveedores y terceros:** En relaciones contractuales de servicios.

En los casos en que el presunto agresor sea un tercero ajeno a la estructura disciplinaria del partido, **LIBERACIÓN CANARIA** se dirigirá a la entidad competente o procederá a la denuncia ante las autoridades, pudiendo extinguir la relación de colaboración o servicios con dicha persona.

3.- IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS

Acoso laboral

Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen, de manera intencionada, violencia psicológica extrema, de forma sistemática, recurrente y prolongada en el tiempo, sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, su reputación, perturbar el ejercicio de sus tareas y lograr que la víctima acabe abandonando su puesto de trabajo o función en el partido.

Acoso sexual

Cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Puede representarse por medio de:

- Chantaje, cuando se condiciona 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.
- Causando un ambiente laboral hostil en el que la conducta de acoso da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Estos comportamientos pueden ser de naturaleza:

- Física: tocamientos, acercamientos innecesarios o gestos de connotación sexual como silbidos, abrazos o besos no deseados, entre otros.

- Verbales: por ejemplo, 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.
- No verbales: supuestos de 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, etc.

Acoso por razón de sexo

Situaciones desfavorables y de desventaja sobre los demás que se sufren en el entorno laboral por el simple hecho de pertenecer a un determinado sexo o tener determinada orientación sexual o identidad de género, por ejemplo: utilizar humor sexista, desdeñar el trabajo realizado por la persona acosada por tener determinada orientación sexual, ridiculizar las capacidades y el potencial intelectual de la mujer por el simple hecho de ser mujer, etc.

Las situaciones de acoso por razón de sexo pueden dividirse en cuatro grandes bloques que se expondrán a continuación junto a algunos ejemplos:

- Ataques con medidas organizativas:
 - Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
 - No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
 - Negar u ocultar intencionadamente los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:
 - Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as.

- Ignorar la presencia de la víctima.
- No dirigirle la palabra.
- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:
 - Amenazas y agresiones físicas, verbales o escritas.
 - Insultos y gritos.
 - Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
 - Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
 - Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:
 - Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
 - Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
 - Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
 - Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Ciberacoso laboral y de contenido sexual (*sexting*)

Toda amenaza, hostigamiento, humillación u otro tipo de molestia llevada a cabo por una persona contra otra utilizando para ello un medio digital: internet, redes sociales, dispositivos electrónicos, etc. Se trata de una forma de acoso indirecto (no presencial), ya que el agresor no tiene contacto directo con la víctima, pudiendo producirse tanto durante la jornada de trabajo como al finalizar la misma. Algunos ejemplos de estas conductas son:

- Propagación de rumores falsos o conductas socialmente reprochables a través de internet
- Difusión de fotografías o vídeos privados de contenido sexual

- Enviar mensajes ofensivos, amenazantes u hostigadores a la víctima en espacios de internet que frecuenta.

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 por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Mobbing maternal

Todas aquellas conductas de violencia psicológica reiteradas dirigidas contra la mujer en el ámbito del trabajo, comprendiendo desde el embarazo a la lactancia, prolongándose en muchos casos con posterioridad a la misma.

El acoso se da normalmente cuando la trabajadora comunica que está embarazada, cuando se incorpora de nuevo al trabajo después de la baja maternal, o solicita algunos de los derechos laborales previstos en este supuesto.

Acoso de segundo orden

Violencia ejercida contra quienes apoyan a las víctimas de acoso directo.

Violencia sexual

La violencia sexual comprende todos aquellos actos en que una persona es obligada a participar en una actividad sexual sin su consentimiento. Esta puede manifestarse como violación, acoso sexual, abuso infantil, incesto, entre otros. El consentimiento es fundamental, y su ausencia convierte cualquier acto sexual en una violación de derechos humanos. Los efectos de la violencia sexual pueden ser físicos, psicológicos y emocionales, generando trauma a largo plazo.

4.- CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE DELITO

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, LIBERACIÓN CANARIA, ha adquirido el compromiso de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Delitos contra la integridad moral (*mobbing*)

El artículo 173 del Código Penal, establece 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 prevaliéndose 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”*.

Para que se dé la concurrencia de este tipo delictivo, se han de dar las siguientes circunstancias:

- Realizar contra otro actos hostiles o humillantes, sin llegar a constituir trato degradante.
- Que tales actos sean realizados de forma reiterada
- Que se ejecuten en el ámbito de cualquier relación laboral
- Que el sujeto activo se prevalega de su relación de superioridad
- Que tales actos tengan la caracterización de graves.

Delitos contra la libertad sexual

En lo que respecta a los delitos contra la libertad sexual, regulados en el Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

Agresiones sexuales

La agresión sexual es un término amplio que incluye varios actos sexuales violentos no consensuados, incluyendo la violación. La agresión sexual puede implicar el uso de fuerza física, coacción, manipulación o amenazas. El delito de agresión sexual se regula en los artículos 178 a 180 del Código Penal. Conforme al artículo 178:

1. *“Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.*
2. *Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.*

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

Artículo 179:

1. *“Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.*
2. *Si la agresión [...]se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años”.*

El artículo 180 regula el tipo agravado, estableciendo penas de prisión mayores cuando los delitos de los artículos 178 y 179 se cometan concurriendo *“alguna de las siguientes circunstancias:*

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

6.ª Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

7.ª Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto”.

Agresiones sexuales a menores de dieciséis años.

Estas conductas se regulan en los artículos 181 a 183 bis del Código Penal. El primero de estos artículos establece lo siguiente:

“1. El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años.

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

[...]

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

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

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

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

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

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

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

f) Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

g) Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

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

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

El artículo 182, dispone lo siguiente:

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

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

Finalmente, el artículo 183 regula el llamado *grooming* o ciberacoso sexual de menores, al establecer:

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

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

Acoso sexual

Se regula en el artículo 184 del Código Penal, en el cual se establece que

“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

[...]

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior”.

Delitos de exhibicionismo y provocación sexual

Regulados en los artículos 185 y 186 del Código Penal. El primero de ellos castiga a quien *“ejecutare o hiciere ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección”,* y el segundo a quien *“por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección”.*

Delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores.

Estos delitos se recogen en los artículos 187 a 189 ter del Código Penal. En ellos se castigan las siguientes conductas:

Artículo 187.

“1. El que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona

mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

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

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

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

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

3. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones o abusos sexuales cometidos sobre la persona prostituida”.

Artículo 188.

“1. El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se lucre con ello, o explote de algún otro modo a un menor o a una persona con discapacidad para estos fines,

será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. El que solicite, acepte u obtenga, a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección será castigado con una pena de uno a cuatro años de

prisión. Si el menor no hubiera cumplido dieciséis años de edad, se impondrá una pena de dos a seis años de prisión.

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

Artículo 189.

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

a) El que capture o utilicare a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiare cualquiera de estas actividades o se lucrare con ellas.

b) El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.

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

a) Todo material que represente de manera visual a un menor o una persona con discapacidad necesitada de especial protección participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada.

b) Toda representación de los órganos sexuales de un menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección con fines principalmente sexuales.

c) Todo material que represente de forma visual a una persona que parezca ser un menor participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada, o cualquier

representación de los órganos sexuales de una persona que parezca ser un menor, con fines principalmente sexuales, salvo que la persona que parezca ser un menor resulte tener en realidad dieciocho años o más en el momento de obtenerse las imágenes.

d) Imágenes realistas de un menor participando en una conducta sexualmente explícita o imágenes realistas de los órganos sexuales de un menor, con fines principalmente sexuales.

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

a) Cuando se utilice a menores de dieciséis años.

b) Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio, se emplee violencia física o sexual para la obtención del material pornográfico o se representen escenas de violencia física o sexual.

c) Cuando se utilice a personas menores de edad que se hallen en una situación de especial vulnerabilidad por razón de enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

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

e) Cuando el material pornográfico fuera de notoria importancia.

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

g) Cuando el responsable sea ascendiente, tutor, curador, guardador, maestro o cualquier otra persona encargada, de hecho, aunque fuera provisionalmente, o de derecho, de la persona menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se trate de cualquier persona que conviva con él o de otra persona que haya actuado abusando de su posición reconocida de confianza o autoridad.

h) Cuando concurra la agravante de reincidencia.

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

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

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

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

6. El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses”.

Artículo 189 bis.

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

5.- PRINCIPIOS APLICABLES Y MEDIDAS PREVENTIVAS

LIBERACIÓN CANARIA promueve una cultura política interna que valora el respeto, la igualdad y la diversidad democrática. Asimismo, con el objetivo de prevenir la comisión de cualquiera de las conductas y comportamientos descritos en los apartados tercero y cuarto de este protocolo, se compromete a promover una serie de buenas prácticas y medidas de diligencia.

5.1.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.

Los principios por los que se rige este protocolo son:

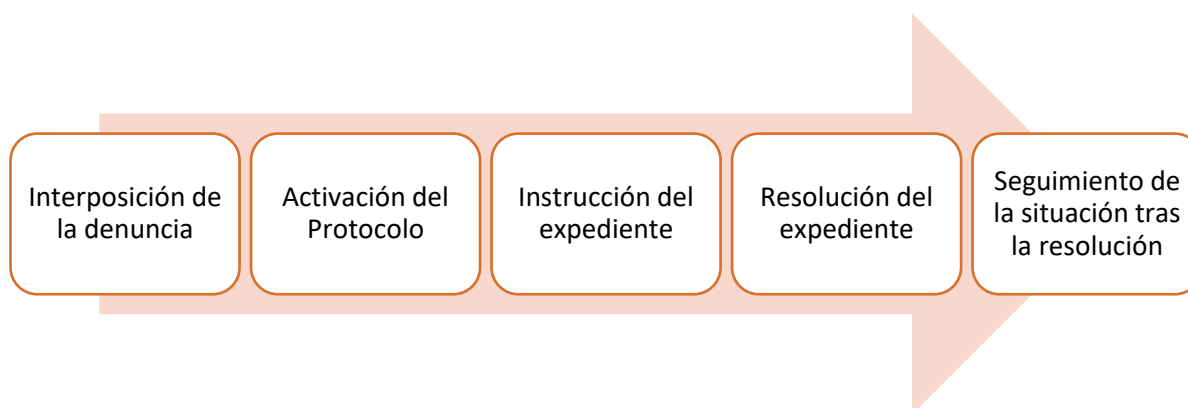
- **Diagnóstico adecuado:** Evaluar los riesgos psicosociales no solo del personal laboral, sino de las dinámicas de poder dentro de la estructura orgánica del partido.
- **Tolerancia cero:** Hacia cualquier conducta de acoso por parte de cualquier miembro, sea cual sea su jerarquía dentro del partido.
- **Régimen Sancionador:** Sancionar a quien incurra en estas conductas, aplicando según corresponda el Estatuto de los Trabajadores (para personal laboral) o los **Estatutos del Partido y Reglamentos de Régimen Disciplinario** (para afiliados y cargos orgánicos/electos).
- **Protección al denunciante:** Garantía de indemnidad, evitando represalias políticas o laborales contra quien denuncie de buena fe.

5.2.- MEDIDAS PREVENTIVAS.

- **Sensibilización:** Formación específica para cargos orgánicos y personal sobre prevención de acoso y violencias machistas.
- **Compromiso ético:** Firma del compromiso (Anexo II) por parte de nuevos afiliados, contrataciones laborales y cargos al asumir sus funciones.

- **Cultura democrática:** Fomento del respeto a la diversidad ideológica interna y personal, evitando discriminaciones por razón de género, orientación sexual, origen, etc.
- **Garantía de Composición Equilibrada:** Los órganos de instrucción (como el Comité de Derechos y Garantías o Comisión ad hoc) deberán tender a la paridad (40%-60%)

6.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



6.1.- INTERPOSICIÓN DE LA DENUNCIA

Cualquier persona vinculada a **LIBERACIÓN CANARIA** podrá presentar denuncia a través del correo electrónico: legal@liberacioncanaria.org, indicando en el asunto “DENUNCIA POR ACOSO”.

El acceso a este buzón estará restringido exclusivamente a la persona designada como **Instructor/a del Expediente** o, en su defecto, al titular de la Secretaría General (o Presidencia del Comité de Garantías), garantizando la máxima confidencialidad

6.2.- ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

LIBERACIÓN CANARIA actuará como Asesor Confidencial para la instrucción. En caso de conflicto de intereses (si el denunciado forma parte del órgano instructor), se designará un instructor externo o un miembro neutral de la organización.

Se asignará un código al expediente (Ej: Exp. 1/2025) para proteger la identidad de las partes en los documentos de trámite.

Una vez recibida la denuncia, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación.

6.3.- INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE

En el plazo de 10 días hábiles se realizará una investigación en la cual se oirá a las personas afectadas y testigos que se propongan. En esta fase del procedimiento se podrá requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

En todo caso, el asesor confidencial garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de relación que diera lugar a un conflicto en relación con la tramitación del expediente, se designará a un sustituto para la instrucción.

Asimismo, durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

Como elementos fundamentales de esta fase nos encontramos los siguientes:

- La instrucción se debe llevar a cabo de la forma más ágil y eficaz posible.
- Se deben adoptar las medidas necesarias para proteger, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.
- Todas aquellos que intervengan en el proceso mantendrán la más estricta confidencialidad, así como el deber de guardar sigilo respecto de toda la información a la que se tengan acceso durante la tramitación del mismo.
- Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y/o a la persona denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- Será de obligado respeto el principio de presunción de inocencia de la persona denunciada.

Durante la tramitación del expediente LIBERACIÓN CANARIA podrá adoptar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. En el caso de cargos electos o públicos denunciados, se tendrá especial celo en la confidencialidad para evitar juicios mediáticos paralelos antes de la resolución interna, sin perjuicio de la transparencia debida una vez resuelto el expediente.

6.4.- RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

Una vez finalizada la investigación, el asesor confidencial elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, LIBERACIÓN CANARIA a adoptará las medidas sancionadoras oportunas.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, el asesor hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Una vez finalizada la instrucción, se emitirá un informe vinculante. **LIBERACIÓN CANARIA** adoptará la decisión final en un plazo de 3 días hábiles:

1. **Archivo:** Si no existen indicios.

2. **Medidas Sancionadoras:**

- **Si es personal laboral:** Aplicación del Convenio Colectivo o Estatuto de los Trabajadores (amonestación, suspensión de empleo y sueldo, despido disciplinario).
- **Si es afiliado/cargo orgánico:** Aplicación de los **Estatutos del Partido** (suspensión de militancia, inhabilitación para cargo orgánico o representación pública, o expulsión definitiva de la organización).
- **Si es tercero/colaborador:** Rescisión de contrato o colaboración y prohibición de acceso a sedes.
-

En caso de indicios de delito, se dará traslado inmediato al Ministerio Fiscal.

En todo caso, la decisión se comunicará por escrito a la víctima y a la persona denunciada.

6.5.- SEGUIMIENTO POSTERIOR A LA RESOLUCIÓN

Una vez cerrado el expediente, en el plazo máximo de 30 días naturales, LIBERACIÓN CANARIA vendrá obligado a realizar el seguimiento sobre el cumplimiento de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerán las medidas adicionales a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento persistan o se reiteren.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser constitutivas de delito, se hubiesen adoptado las correspondientes medidas cautelares y dado traslado de la denuncia al Ministerio Fiscal.

7.- REVISIÓN

El presente documento es de obligado cumplimiento para todos los empleados y colaboradores de LIBERACIÓN CANARIA desde el momento de su comunicación. Asimismo, será objeto de comunicación a sus proveedores quienes asumirán el compromiso de actuar conforme a lo establecido en el presente documento.

Este documento será revisado periódicamente para adaptarse a cambios legislativos o estatutarios de la organización.

LIBERACIÓN CANARIA NIF: G72428741 Domicilio: Calle Los Ayacuchos, número 21, 3º-D, Las Palmas de Gran Canaria, CP 35012.

Las Palmas de Gran Canaria, a 19 de noviembre 2025

ANEXO I: MODELO PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIA

I.- DENUNCIANTE

- ☐ Persona afectada
- ☐ Testigo / Tercero (Especificar):

II.- CONDUCTA SUFRIDA

- | | |
|--|--|
| ☐ Acoso laboral (Mobbing) | ☐ Acoso por razón de sexo |
| ☐ Acoso sexual | ☐ Otras..... |

III.- DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos.....

DNI/NIE.....

Vinculación con el partido: (Marcar la que proceda) [] Personal Laboral [] Afiliado/a [] Cargo Orgánico/Electo [] Voluntario/a / Simpatizante [] Proveedor/Externo

Correo electrónico.....

Teléfono de contacto

IV.- DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Relato de los hechos, indicando fechas, lugares (sede, evento, redes sociales) y personas implicada:

V.- DOCUMENTACIÓN ANEXA

☐ No

☐ Sí (especificar y enumerar la documentación que se anexa: Capturas de pantalla, correos, testigos, partes médicos, etc.)

.....

.....

.....

.....

VI.- SOLICITUD

Por medio del presente documento solicito la activación del Protocolo de Acoso de LIBERACIÓN CANARIA.

En Las Palmas de Gran Canaria, a ____ de _____ de 202__

Firmado:

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Sus datos personales serán tratados bajo la responsabilidad de LIBERACIÓN CANARIA, con la finalidad de investigar potenciales comportamientos compatibles con acoso laboral, sexual, por razón de sexo o cualquier otro atentado contra su libertad sexual. La firma de la presente solicitud implica el consentimiento de la persona interesada para el

inicio del procedimiento de prevención y actuación frente al acoso de LIBERACIÓN CANARIA. No están previstas las cesiones a terceros salvo obligación legal. Los datos personales serán conservados un plazo máximo de diez años. Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación y oposición al tratamiento, en los términos y condiciones establecidas en la normativa de protección de datos personales, enviando una solicitud por email a: liberacion@liberacioncan.com, indicando la Referencia: "Protección de datos" junto con algún documento que acredite su identidad, así como a presentar reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos.

ANEXO II: COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DEL PROTOCOLO DE ACOSO

En Las Palmas de Gran Canaria, a __ de _____ de 202__

D./Dña. _____, mayor de edad, con N.I.F. número _____, en calidad de (empleado, afiliado, cargo orgánico, colaborador) de **LIBERACIÓN CANARIA**, con domicilio social en Calle Los Ayacuchos, 21, 3º-D, Las Palmas de Gran Canaria y NIF G72428741.

DECLARA Y SE COMPROMETE:

1. Que conoce y acepta el Protocolo de Acoso de la organización.
2. A promover un entorno político y laboral libre de violencia, basado en el respeto y la igualdad.
3. A no ejercer, fomentar ni silenciar conductas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
4. Que entiende que el incumplimiento de este compromiso conllevará la aplicación del régimen disciplinario previsto en el Estatuto de los Trabajadores (si hay relación laboral) o en los Estatutos de LIBERACIÓN CANARIA (si la vinculación es política/orgánica), pudiendo resultar en despido o expulsión de la organización según corresponda.

Firmado D./Dña. (Nombre, apellidos y firma)