



ACDAI

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

Acoso sexual • Acoso por razón de sexo • Acoso discriminatorio y LGTBI • Acoso laboral

Asociación Cultural, Deportiva y Ayuda al Inmigrante (ACDAI)

CIF G-10521078 • presidente.acdai@gmail.com

En vigor desde el 4 de noviembre de 2024 • Texto revisado en octubre de 2026

Índice

1. Identificación de la entidad y declaración de principios
 2. Marco normativo
 3. Objeto y ámbito de aplicación
 4. Definiciones y conductas
 5. Medidas preventivas
 6. Procedimiento de actuación
 7. Garantías, medidas cautelares y régimen disciplinario
 8. Seguimiento, vigencia y aprobación
 - Anexos I, II y III (documentos independientes)
-

1. Identificación de la entidad y declaración de principios

Dato	Contenido
Denominación	Asociación Cultural, Deportiva y Ayuda al Inmigrante (ACDAI)
CIF	G-10521078
Contacto	presidente.acdai@gmail.com
Actividad	Programas de orientación, formación e inserción laboral, así como programas culturales y deportivos, dirigidos a colectivos vulnerables, personas migrantes y personas con discapacidad, entre otros, y otras acciones asociativas
Convenio colectivo aplicable	Convenio colectivo estatal de acción e intervención social, en su texto vigente

La Asociación Cultural, Deportiva y Ayuda al Inmigrante (ACDAI) trabaja cada día con personas de orígenes, culturas y circunstancias muy diversas. Precisamente por ello, la Asociación declara que el **acoso sexual**, el **acoso por razón de sexo**, el **acoso discriminatorio** (incluido el dirigido a personas LGTBI o por origen racial o étnico, nacionalidad o religión) y el **acoso laboral** son conductas inaceptables que no se tolerarán en ninguna circunstancia, con independencia de quién las cometa.

La Junta Directiva de la Asociación Cultural, Deportiva y Ayuda al Inmigrante (ACDAI) se compromete a:

- Garantizar un entorno seguro y respetuoso con la dignidad, la intimidad y la igualdad de todas las personas que participan en la Asociación.
- Prevenir estas conductas, investigar con rapidez toda comunicación y sancionar o apartar a quien las cometa.
- Proteger a la víctima y a los testigos frente a cualquier represalia.
- Difundir este protocolo entre el personal, el voluntariado y las personas participantes, y formar sobre su contenido.

Este protocolo fue aprobado por la Presidencia de la Asociación Cultural, Deportiva y Ayuda al Inmigrante (ACDAI) el 4 de noviembre de 2024, fecha desde la que está en vigor. El presente texto es su versión revisada y actualizada a la normativa vigente en octubre de 2026.

2. Marco normativo

Este protocolo da cumplimiento a las siguientes normas, vigentes a la fecha de su aprobación:

Norma	Obligación que cubre
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 48)	Obligación de todas las entidades, con independencia del número de personas trabajadoras, de arbitrar procedimientos específicos de prevención y cauces de denuncia del acoso sexual y por razón de sexo

Norma	Obligación que cubre
Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (arts. 14, 15 y 16)	Prevención de riesgos psicosociales y del acoso psicológico en el trabajo, cuando exista relación laboral
Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (arts. 25 y 27)	Métodos o instrumentos suficientes de detección, medidas preventivas y medidas para el cese de las situaciones discriminatorias
Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (art. 15), y Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre	Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI (obligatorio en entidades de más de 50 personas trabajadoras); la Asociación Cultural, Deportiva y Ayuda al Inmigrante (ACDAI) lo aplica voluntariamente
Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (art. 12), y Código Penal (arts. 173.1, 184 y 191)	Procedimientos de prevención y denuncia, incluido el ámbito digital; conductas constitutivas de delito
Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, y Ley 4/2018, de 8 de mayo, Andalucía del Voluntariado	Derechos y deberes de las personas voluntarias y obligaciones de la entidad de voluntariado
Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia	Protocolos y persona delegada de protección cuando se realicen actividades con menores
Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de las personas que informen sobre infracciones normativas	Referente supletorio en confidencialidad, plazos y protección frente a represalias
Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre	Tratamiento de los datos personales del procedimiento
Estatuto de los Trabajadores (arts. 4.2.e y 54.2.g) y LISOS (arts. 8.13 y 8.13 bis)	Derecho a la dignidad, despido disciplinario por acoso e infracciones muy graves

Si el convenio colectivo aplicable regula esta materia, prevalecerá lo que resulte más favorable para la persona afectada.

3. Objeto y ámbito de aplicación

El protocolo tiene por objeto prevenir el acoso en la Asociación Cultural, Deportiva y Ayuda al Inmigrante (ACDAI) y establecer un procedimiento rápido, confidencial y eficaz para tramitar las comunicaciones que se reciban.

3.1. Ámbito personal

Se aplica a todas las personas que participan en la actividad de la Asociación:

- **Personal contratado**, con independencia del tipo de contrato o jornada, incluido el personal técnico y docente de los programas.
- **Personas voluntarias**, conforme a su acuerdo de incorporación.

- **Miembros de la Junta Directiva** y personas socias en el ejercicio de funciones en la Asociación.
- **Personas participantes y usuarias:** alumnado de los cursos e itinerarios de inserción, personas atendidas en orientación laboral y participantes en actividades culturales y deportivas.
- **Personal en prácticas** y personal de entidades colaboradoras, docentes externos y proveedores que presten servicios en las actividades de la Asociación Cultural, Deportiva y Ayuda al Inmigrante (ACDAI).

Cuando la conducta la cometa o la sufra una persona ajena a la Asociación Cultural, Deportiva y Ayuda al Inmigrante (ACDAI) (por ejemplo, en la **empresa donde el alumnado realiza prácticas**, o en un centro o ayuntamiento colaborador), la Asociación adoptará las medidas a su alcance para proteger a la persona afectada y lo comunicará formalmente a la entidad responsable para que actúe conforme a su propio protocolo.

3.2. Ámbito material y espacial

- Sedes de la Asociación Cultural, Deportiva y Ayuda al Inmigrante (ACDAI) y cualquier lugar donde se desarrollen sus actividades: aulas, centros cedidos, instalaciones deportivas y empresas de prácticas.
- Desplazamientos, viajes, sesiones grupales, eventos y actividades organizadas por la Asociación en cualquier localidad.
- Comunicaciones por cualquier medio: correo electrónico, grupos de mensajería, redes sociales y plataformas de formación online.

Importante

Este procedimiento interno no impide acudir en cualquier momento a la Inspección de Trabajo, a los juzgados, a la Policía o a la Guardia Civil. En situaciones de riesgo inmediato llame al **112**.

4. Definiciones y conductas

Acoso sexual (art. 7.1 LO 3/2007): 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. Basta una sola conducta si es grave.

Acoso por razón de sexo (art. 7.2 LO 3/2007): cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Incluye el trato desfavorable por embarazo, maternidad o ejercicio de derechos de conciliación.

Acoso discriminatorio y acoso a personas LGTBI (Ley 15/2022 y Ley 4/2023): conductas no deseadas relacionadas con el origen racial o étnico, la nacionalidad, la religión, la lengua, la orientación sexual, la identidad o expresión de género, las características sexuales, la discapacidad, la edad o cualquier otra circunstancia personal o social, que atenten contra la dignidad de la persona.

Acoso laboral o moral: exposición a conductas hostiles o humillantes, reiteradas y prolongadas en el tiempo, que atentan contra la dignidad o la integridad de la persona y degradan sus condiciones de trabajo o de participación.

Ejemplos de conductas (lista no cerrada)

Tipo	Ejemplos
Sexual verbal	Comentarios o bromas de contenido sexual, preguntas sobre la vida sexual, invitaciones insistentes tras una negativa
Sexual no verbal	Miradas lascivas, gestos obscenos, envío de imágenes o mensajes sexuales por cualquier medio

Tipo	Ejemplos
Sexual físico	Contacto físico no deseado, acercamientos innecesarios, agresiones
Chantaje sexual	Condicionar una plaza en un curso, una beca o incentivo, un certificado, una práctica, un contrato o cualquier ayuda a una conducta sexual
Por razón de sexo	Menospreciar a una persona por ser mujer u hombre, asignar tareas por estereotipos, represalias por embarazo o conciliación
Discriminatorio	Burlas o insultos por el origen, el color de piel, el acento, la religión o la vestimenta; trato desigual por la situación administrativa o la nacionalidad
LGTBI	Burlas por orientación o identidad, revelar la identidad de una persona sin su consentimiento, negarse a usar su nombre sentido
Laboral	Aislar o ignorar de forma sistemática, desacreditar en público, asignar tareas sin sentido de forma reiterada, gritos e insultos

Se presta especial atención a las situaciones de **especial vulnerabilidad**: dependencia económica de una ayuda o incentivo, desconocimiento del idioma o de los propios derechos, o temor a consecuencias en la situación administrativa. Ninguna de estas circunstancias puede ser utilizada para presionar a una persona ni para disuadirla de comunicar una situación de acoso.

No constituyen acoso los conflictos puntuales entre personas ni el ejercicio legítimo de las funciones de dirección o coordinación, aunque pueden gestionarse por otras vías.

5. Medidas preventivas

La Asociación Cultural, Deportiva y Ayuda al Inmigrante (ACDAI) aplicará como mínimo las siguientes medidas:

- 1. Difusión:** entrega del protocolo a todo el personal y voluntariado con acuse de recibo (Anexo III), e información resumida al alumnado al inicio de cada curso o programa. Publicación en acda.es y en las sedes.
- 2. Información accesible:** resumen del protocolo y del canal de comunicación en lenguaje sencillo y, cuando sea necesario, en los idiomas habituales de las personas participantes.
- 3. Formación:** sesión para el personal y el voluntariado sobre violencia sexual, igualdad, diversidad y no discriminación, con formación específica para coordinadores y para la Comisión de Instrucción. Periodicidad: anual.
- 4. Evaluación de riesgos:** inclusión de la violencia sexual y los riesgos psicosociales en la evaluación de riesgos laborales del personal contratado.
- 5. Canal de comunicación:** correo presidente.acdai@gmail.com, formulario del Anexo I y comunicación verbal a cualquier miembro de la Comisión. Si la comunicación afecta a la Presidencia, podrá dirigirse a cualquier otro miembro de la Junta Directiva o de la Comisión.
- 6. Voluntariado:** inclusión del compromiso de respeto a este protocolo en el acuerdo de incorporación y comprobación de la certificación negativa del Registro Central de Delincuentes Sexuales cuando la actividad implique contacto habitual con menores.
- 7. Actividades con menores:** si la Asociación Cultural, Deportiva y Ayuda al Inmigrante (ACDAI) organiza actividades deportivas, culturales o formativas con menores, designará una persona delegada de protección y aplicará las medidas de la LO 8/2021.

8. **Prácticas y entidades colaboradoras:** información sobre este protocolo a las empresas de prácticas y entidades colaboradoras, y compromiso de coordinación si se produce un caso.
9. **Comunicación:** uso de lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorios en las comunicaciones y redes sociales de la Asociación.

6. Procedimiento de actuación

El procedimiento completo no superará **15 días hábiles** desde la recepción de la comunicación.



6.1. Comisión de Instrucción

Estará formada por tres personas con formación en la materia, designadas por la Junta Directiva, entre las que podrá incluirse una persona técnica o una asesoría externa especializada. Se procurará una composición equilibrada entre mujeres y hombres. Quien tenga relación de parentesco, amistad, enemistad o dependencia jerárquica con las partes deberá abstenerse. Atendiendo al tamaño de la entidad, la Junta Directiva podrá designar una persona instructora única o encomendar la instrucción a una asesoría externa.

6.2. Comunicación

Puede presentarla la propia víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos. Se presentará por escrito (Anexo I) o verbalmente ante cualquier miembro de la Comisión, que levantará acta. Se admitirán comunicaciones anónimas, que se investigarán si aportan indicios suficientes. Si la persona no domina el castellano, se facilitará la ayuda lingüística necesaria, garantizando la confidencialidad.

6.3. Recepción y medidas cautelares (máx. 2 días hábiles)

La Comisión acusa recibo, abre expediente con código alfanumérico e informa a la víctima de sus derechos. Si hay riesgo para la víctima, propone de inmediato medidas cautelares (apartado 7.2).

6.4. Investigación (máx. 10 días hábiles)

- Entrevistas por separado a la persona que comunica, a la persona señalada y a los testigos. La persona señalada conocerá los hechos y podrá defenderse.
- Recogida de documentos, mensajes y cualquier otra prueba.
- Las partes podrán estar acompañadas por una persona de su confianza.
- Se evitarán careos entre víctima y persona señalada, salvo que la víctima lo solicite.

Si los hechos pudieran constituir delito, la Asociación Cultural, Deportiva y Ayuda al Inmigrante (ACDAI) informará a la víctima de su derecho a denunciar, la acompañará en ese proceso si lo desea, lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal cuando proceda y adoptará igualmente las medidas internas que correspondan. Si la víctima es menor de edad, se comunicará siempre a la autoridad competente.

6.5. Informe y resolución (máx. 3 días hábiles)

La Comisión emite un informe con los hechos, las pruebas, la conclusión y la propuesta de medidas. La Junta Directiva resuelve y comunica la decisión por escrito a ambas partes.

- **Si se acredita el acoso:** sanción o medida que corresponda, protección de la víctima y medidas correctoras para evitar que se repita.

- **Si no se acredita:** archivo del expediente. Si se aprecia otra falta, se tramitará por la vía ordinaria.

6.6. Procedimiento informal previo (opcional)

Si la víctima lo solicita y la conducta es leve, la Comisión puede transmitir a la persona señalada que su comportamiento es inaceptable y debe cesar. Si no cesa, o la víctima no queda satisfecha, se abre el procedimiento formal. No se aplicará en casos de acoso sexual grave, agresión o cuando la víctima sea menor de edad.

7. Garantías, medidas cautelares y régimen disciplinario

7.1. Garantías del procedimiento

- **Confidencialidad:** todas las personas que intervengan firmarán un compromiso de confidencialidad (Anexo II). Los expedientes se identifican con un código, no con nombres.
- **Protección de datos:** tratamiento conforme al RGPD y la LO 3/2018. Conservación del expediente durante 4 años.
- **Respeto y dignidad:** trato digno a todas las partes y presunción de inocencia de la persona señalada.
- **Diligencia y celeridad:** cumplimiento de los plazos señalados.
- **Prohibición de represalias:** contra la víctima, los testigos o quien comunique de buena fe. Comunicar una situación de acoso nunca afectará a la plaza en un curso, a un incentivo, a una ayuda ni a la participación en las actividades de la Asociación Cultural, Deportiva y Ayuda al Inmigrante (ACDAI).
- **Enfoque de género, intercultural e interseccional:** la investigación tendrá en cuenta las circunstancias de especial vulnerabilidad.

7.2. Medidas cautelares

Durante el procedimiento, y sin que supongan perjuicio para la víctima, podrán adoptarse:

- Separación física de las partes: cambio de grupo, aula, turno, horario o actividad de la persona señalada.
- Suspensión de la relación jerárquica o de tutoría entre las partes.
- Suspensión temporal de la actividad voluntaria de la persona señalada.
- En casos graves de personal contratado, suspensión de empleo conforme al convenio colectivo.

7.3. Régimen disciplinario y consecuencias

Persona que comete el acoso	Consecuencias posibles
Personal contratado	El acoso sexual, por razón de sexo y discriminatorio son faltas muy graves y pueden dar lugar al despido disciplinario (art. 54.2.g ET). El acoso laboral se graduará conforme al régimen disciplinario del convenio colectivo aplicable.
Persona voluntaria	Suspensión o desvinculación del programa de voluntariado, conforme al acuerdo de incorporación.
Persona participante o alumna	Advertencia, cambio de grupo o exclusión de la actividad o programa, conforme a las normas del programa.
Miembro de la Junta Directiva o persona socia	Separación del cargo, baja como persona socia, medidas legales contra el miembro o la persona socia en cuestión en caso de que la investigación del suceso haya dirimido que ha existido acoso real y demostrable, y otras acciones previstas en los estatutos de la asociación.

Persona que comete el acoso	Consecuencias posibles
Persona externa	Comunicación a su entidad responsable y, en su caso, fin de la colaboración o de la práctica en esa empresa.

Las comunicaciones falsas hechas de mala fe, acreditadas como tales, también podrán sancionarse.

7.4. Medidas de reparación

Si se acredita el acoso, la Asociación Cultural, Deportiva y Ayuda al Inmigrante (ACDAI) ofrecerá a la víctima orientación y derivación a recursos de apoyo psicológico, jurídico o social, la restitución de sus condiciones si se vieron afectadas y la revisión de las medidas preventivas de la actividad.

8. Seguimiento, vigencia y aprobación

Seguimiento. La Comisión realizará un informe previo a la revisión del presente protocolo, es decir, al menos un mes antes del cumplimiento del periodo de 4 años, que es el tiempo que se tiene estipulado para su revisión.

Vigencia y revisión. El protocolo está en vigor desde el 4 de noviembre de 2024 y tiene vigencia indefinida. Se revisará cada 4 años, o antes si cambia la normativa o se detectan deficiencias.

Anexos. Forman parte de este protocolo, como documentos independientes, el Anexo I (Formulario de comunicación), el Anexo II (Compromiso de confidencialidad) y el Anexo III (Acuse de recibo y adhesión al protocolo).