



GUÍA PARA LA APLICACIÓN
DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
FRENTE A SITUACIONES DE

VIOLENCIA Y ACOSO

EN EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Instituto Nacional de
Seguridad y Salud en el Trabajo

Título: Guía para la aplicación del Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar.

Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Edita: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.
C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid
Tel. 91 363 41 00, Fax 91 363 43 27
www.insst.es

Maquetación: EDITORIAL MIC
C/ Artesiano, S/N Polígono Ind. Trobajo del Camino, 24010 León
Tel. 91 576 62 14
mic@editorialmic.com

Edición: Madrid, abril 2026

NIPO (en línea): 118-26-001-7

Hipervínculos: El INSST no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo, la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSST del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija.

Agradecimientos: Este documento se ha realizado en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto de las Mujeres, a quienes el INSST agradece profundamente su valiosa dedicación.

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:

<http://cpage.mpr.gob.es>

Catálogo de publicaciones del INSST:

<http://www.insst.es/catalogo-de-publicaciones>

PRESENTACIÓN

Desde la aprobación del **Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar**, se reconoce a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar, mayoritariamente mujeres, el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este derecho se concreta y desarrolla mediante el **Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar**, norma que da cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional decimoctava de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**.

Por tanto, tal y como se recoge en la presentación del documento [**“Protocolo de actuación. Violencia y acoso en el servicio del hogar familiar”**](#), las personas trabajadoras que prestan servicios en el hogar familiar tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que implica un correlativo deber de la persona empleadora de protección frente a los riesgos laborales y, por tanto, frente a la violencia y el acoso.

En cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional segunda del citado real decreto con respecto a la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género, se ha desarrollado el documento anteriormente referido [**“Protocolo de actuación. Violencia y acoso en el servicio del hogar familiar”**](#) (en adelante, “Protocolo”).

Está previsto que el Protocolo tenga un periodo de vigencia de dos años. Al término de ese periodo será revisado conforme a las necesidades que se detecten y actualizado en relación con las disposiciones normativas aplicables. El objetivo final de la actualización periódica es mantener y velar por la pertinencia y efectividad del documento, así como garantizar que es coherente con las mejores prácticas conocidas.

El presente documento tiene por objetivo aclarar la información y profundizar en la base jurídico-técnica del documento [**“Protocolo de actuación. Violencia y acoso en el servicio del hogar familiar”**](#), así como aportar ejemplos.

GUÍA PARA LA APLICACIÓN
DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
FRENTE A SITUACIONES DE
VIOLENCIA Y ACOSO
EN EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

01	VIOLENCIA Y ACOSO EN EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR	5
	1.1. Personas implicadas, derechos y ámbito de protección	5
	1.2. Identificación de conductas constitutivas de violencia y acoso en el marco del servicio del hogar familiar	10
02	MEDIDAS PARA PREVENIR SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO	18
	2.1. Identificación, evaluación y adopción de medidas para prevenir situaciones de riesgo	18
	2.2. Compromiso escrito de la persona empleadora con la tolerancia cero frente a la violencia y acoso	19
	2.3. Información, formación y participación	20
03	CÓMO ACTUAR FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO	23
	3.1. Denuncia ante la persona empleadora o la persona de su entorno personal o familiar directo en quien delegue: procedimiento interno de actuación	24
	3.2. Denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)	30
	3.3. Ejemplos de posibles activaciones de denuncia frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar	34
04	RECURSOS DE APOYO EN CASOS DE VIOLENCIA Y ACOSO	36
	Anexo I. Modelo de compromiso con la tolerancia cero hacia la violencia y el acoso	41
	Anexo II. Formulario de denuncia interna	42
	Anexo III. Formulario de denuncia ITSS	43
	Anexo IV. Normativa	45



01 VIOLENCIA Y ACOSO EN EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

1.1. PERSONAS IMPLICADAS, DERECHOS Y ÁMBITO DE PROTECCIÓN

¿Qué personas trabajadoras están protegidas por este Protocolo?

El derecho a no sufrir violencia y acoso en el trabajo se aplica a todas las personas que prestan servicios en el ámbito del hogar familiar. Se aplica a cualquier situación laboral en el servicio del hogar, sin importar la duración o el tipo de contrato, si el trabajo se realiza como personal interno o externo, ni el lugar donde se presten los servicios.

El Protocolo tiene como objeto promover un entorno laboral seguro, digno y respetuoso para todas las personas trabajadoras en el marco de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar regulada por el Real Decreto 1620/2011. Por lo tanto, protege y aplica a todas las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar con independencia del tipo de contrato, su duración o cualquier otra cuestión relacionada con las condiciones de empleo. Esto incluye no solo al personal dedicado a las tareas domésticas, sino también al cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

Todas las personas, con independencia de su situación administrativa, tienen derecho a la protección de su salud, integridad y libertad, y pueden acudir a las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado o a la vía judicial para denunciar hechos constitutivos de infracción penal.

¿Quién debe garantizar los derechos de las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar?

Todas las personas que tengan empleada a otra persona en el ámbito del hogar familiar deben garantizar su protección frente a cualquier situación de violencia y acoso en el trabajo.

Como contraparte del derecho a la protección, el deber de prevenir y actuar frente a la violencia y el acoso recae en toda persona que tenga personas empleadas para prestar servicios en el ámbito del hogar familiar.

Por eso, el Protocolo está dirigido a todas las personas que trabajan o emplean en el servicio del hogar familiar, de acuerdo con el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

¿Cuáles son los derechos frente a la violencia y el acoso laboral?

Todas las personas trabajadoras tienen derecho al respeto de su intimidad, a ser tratadas de forma digna y a no ser discriminadas.

Estos derechos comprenden la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como cualquier tipo de violencia por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o características sexuales.

La protección frente a las conductas de violencia y acoso deriva de derechos fundamentales, como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual o la no discriminación, y encuentra amparo en el marco jurídico general, incluida la normativa de extranjería, en particular, la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. En este sentido, el Protocolo contempla especialmente la violencia sexual, incluyendo el acoso sexual, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, nacionalidad, identidad y orientación sexual o expresión de género, tal y como se recoge en la disposición adicional segunda del Real Decreto 893/2024. No obstante, en el servicio del hogar familiar se deberá prevenir y erradicar cualquier forma de acoso o discriminación, como la discriminación por razón de las características sexuales, tal y como recoge la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

La protección legal de las personas trabajadoras frente a la violencia y al acoso, aplicable también al personal que presta sus servicios en el hogar familiar, se recoge en los siguientes textos normativos:

- En relación con el acoso, el artículo 4.2 e) del texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, reconoce el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Por su parte, el artículo 4.2 c) del mismo texto legal garantiza el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

- Además, como la discriminación puede producirse por distintos motivos y pueden coincidir varias discriminaciones a la vez, es importante tener en cuenta todas las leyes que protegen frente a estas situaciones. Esto incluye la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que garantiza la igualdad de trato y prohíbe cualquier forma de discriminación** y la **Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y los derechos de las personas LGTBI**. Cabe aclarar que, aunque el artículo 15 de la citada ley establece la obligación de disponer de un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI únicamente en las empresas de 50 o más personas trabajadoras, este marco normativo ha constituido una referencia jurídica relevante en la elaboración del Protocolo, sirviendo de base para la identificación y delimitación de algunas conductas recogidas en el Protocolo.

Tanto la violencia, como el acoso y la discriminación son conductas ilegales y, en determinadas situaciones de especial gravedad, pueden ser constitutivas de delito.

¿Quién puede considerarse persona agresora en el marco del servicio del hogar familiar?

Cualquier persona puede ser considerada agresora si comete conductas de violencia y acoso en el marco del servicio del hogar familiar. En el Protocolo, se distinguen entre las posibles personas agresoras:

- Personas empleadoras.
- Familiares o personas del entorno cercano de la persona empleadora.
- Otras personas que se relacionan con la persona trabajadora por su trabajo, tanto dentro como fuera del domicilio, como el personal de conserjería, reparto o profesionales que van al domicilio, etc.

La protección frente a la violencia y el acoso es independiente del sujeto que realiza la conducta, ya sea la persona empleadora o cualquier otra que tenga un vínculo con ella, sea este contractual, familiar o social. Así, las conductas constitutivas de violencia y acoso podrían ser cometidas, entre otras, por:

- Las propias personas que emplean.
- Algún o algunos familiares o personas del entorno cercano de la persona empleadora, incluyendo aquellas que reciben los servicios de cuidado o atención prestados en el ámbito del servicio del hogar familiar.
- Otras personas que se relacionan con la persona trabajadora con motivo de su trabajo, tanto dentro como fuera del domicilio. Por ejemplo, el personal de conserjería, personal de reparto, personal de atención domiciliaria, como pueden ser trabajadores/as sociales, auxiliares de ayuda a domicilio, personal de enfermería, personal médico, etc. Así como otros profesionales que presten servicios para la misma persona empleadora como, por ejemplo, arreglos en el domicilio de fontanería, gas, etc.

En resumen, cualquier persona que tenga contacto con la persona trabajadora del hogar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, incluso fuera del domicilio, puede ser considerada como persona autora de la agresión si comete conductas constitutivas de violencia y acoso.

¿A qué lugares se extiende la protección frente a la violencia y el acoso?

El derecho a la protección debe garantizarse en cualquier lugar al que la persona trabajadora tenga que acudir durante o por motivo del trabajo. Esto incluye:

- El domicilio o cualquier otro lugar al que tenga que acceder por su trabajo, como lugares públicos, áreas de uso común y recreación, comercios, servicios públicos, lugares de ocio y entretenimiento, etc.
- El espacio privado de las personas trabajadoras en régimen interno.
- Los desplazamientos desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el domicilio u otros lugares en los que desarrolle su actividad laboral y viceversa.

El derecho de protección se extiende a todas las comunicaciones interpersonales relacionadas con el trabajo, tanto presenciales como por medios digitales, como aplicaciones de mensajería, redes sociales, correos electrónicos, etc. Dado que los medios digitales son una vía de ejercer violencia y acoso, lo que se conoce como ciberviolencia o ciberacoso, que incluye el ciberacoso sexual.

Las situaciones de violencia y acoso a evitar y erradicar pueden producirse en múltiples escenarios. Incluye todos los lugares donde se realicen trabajos relacionados con el servicio del hogar familiar o que tengan que ser transitados para la realización de estos trabajos. Esto incluye:

- Espacios privados, como el domicilio o lugar de residencia donde se prestan los servicios domésticos, de cuidados o aquellos a los que tenga que acceder la persona trabajadora por su trabajo.
- Lugares públicos, áreas de uso común y recreación, vías y espacios de circulación, edificios y servicios públicos o entornos de ocio y entretenimiento, entre otros.
- La habitación y todo el espacio privado de las trabajadoras en régimen interno.
- En el medio de transporte o tránsito usado para los desplazamientos desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el domicilio o lugar de residencia donde se desarrollen actividades laborales, y viceversa.
- En el medio de transporte o tránsito usado para los desplazamientos, ya sea andando, en transporte público, en vehículo particular u otro proporcionado por la persona empleadora para la realización de trabajos relacionados con el servicio del hogar familiar.

Por otro lado, cuando las conductas de violencia y acoso se producen a través de medios digitales, se habla de **ciberviolencia o ciberacoso**, que incluye también las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital. Esto significa que no es necesario que exista contacto físico o presencial para que se produzca una situación de acoso: los mensajes, imágenes, audios o cualquier tipo de interacción digital también pueden constituir violencia o acoso si afectan a la dignidad, generan un entorno intimidatorio o causan daño. Se considera que estas conductas forman parte del ámbito laboral cuando:

- Se producen entre personas que tienen una relación de trabajo.
- Están vinculadas a la actividad laboral, aunque ocurran fuera del horario o del domicilio.
- Derivan del contexto de trabajo o de interacciones relacionadas con este.

Algunas situaciones que pueden constituir ciberviolencia o ciberacoso son:

- Enviar mensajes intimidatorios, ofensivos o humillantes por aplicaciones de mensajería.
- Realizar comentarios sexuales o insinuaciones no deseadas a través de redes sociales o mensajes privados.

- Insistir de forma reiterada en contactar por aplicaciones de mensajería fuera del horario laboral con contenido inapropiado.
- Compartir imágenes o información personal sin consentimiento vía redes sociales.
- Controlar, vigilar o exigir respuestas constantes mediante medios digitales.

En resumen, el Protocolo considera las conductas de violencia y acoso que se produzcan **en cualquier lugar** en sentido amplio, entendido como **entorno de trabajo** todos los lugares a los que la persona trabajadora tenga que acudir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, así como los desplazamientos relacionados con el trabajo y los medios digitales.



¿Quién puede denunciar una situación de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar?

Las situaciones de violencia y acoso pueden ser denunciadas por cualquier persona que preste servicios en el hogar familiar y esté siendo **víctima** de violencia o acoso.

Las personas que hayan sido testigo o conozcan una situación de violencia o acoso pueden ayudar y acompañar a la víctima en el proceso de denuncia.

El Protocolo permite ser activado por la persona que presta servicios en el ámbito del hogar familiar en el marco de la relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre y que considere que está siendo víctima de violencia y acoso.

Las personas que han presenciado o tienen conocimiento de una situación de violencia o acoso pueden desempeñar un papel clave como apoyo a la víctima, sin sustituir su voluntad ni tomar decisiones por ella. Esto significa que pueden acompañarla en el proceso, principalmente, escuchándolas con atención y respeto, sin juzgar ni cuestionar el relato; generando un entorno de confianza y confidencialidad donde la víctima pueda expresarse con seguridad; transmitiéndole apoyo claro, haciéndole saber que no está sola y que puede contar con ayuda. En la práctica, es importante ponerse a disposición de la persona afectada, interesarse por cómo se encuentra y qué necesita, sin

presionar. También es fundamental respetar sus tiempos y decisiones, ya que es ella quien decide si denunciar, cuándo y cómo hacerlo. Asimismo, se puede ayudar en la preparación de la denuncia si la persona lo desea, por ejemplo, acompañando en la redacción, ayudando a ordenar los hechos o recordando la importancia de conservar pruebas. También es conveniente favorecer su seguridad, evitando en la medida de lo posible situaciones en las que tenga que coincidir o estar a solas con la persona agresora. En definitiva, el acompañamiento consiste en estar disponible, apoyar y facilitar, respetando siempre la autonomía de la persona afectada y contribuyendo a que pueda tomar decisiones informadas y seguras.

1.2. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MARCO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

¿Qué son la violencia y el acoso laboral en el trabajo?

Según el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

La expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Esto significa que, de forma general, la **violencia y el acoso en el trabajo** hacen referencia a un conjunto de comportamientos y amenazas intolerables que causan o pueden causar un daño físico, psicológico, sexual o económico.

De forma más específica, la **violencia** puede manifestarse en un solo acto. Lo habitual en el **acoso es** que sea reiterado, aunque es posible reconocer como acoso también un acto aislado cuando este sea de especial gravedad.

Algunos ejemplos de conductas de distintos tipos de violencia y acoso laboral son:

- Impedir acceder a ciertos espacios de la vivienda requeridos y acordados para las necesidades básicas (baño, ducha, etc.).
- Amenazar con el despido, retener o retrasar el pago por los servicios prestados, así como descontar dinero como forma de castigo o represalia.
- Enviar mensajes amenazantes o intimidatorios.
- Gritar o utilizar un tono agresivo para proporcionar instrucciones.
- Hacer bromas hirientes o ridiculizar.
- Agredir físicamente.
- Lanzar objetos con desprecio para que los recoja.
- Negar agua o comida, siempre que esta última esté incluida en el acuerdo de salario.
- Realizar insinuaciones o acusaciones no justificadas de robo.
- En el caso de trabajar en régimen interno, acceder a su espacio privado y/o tocar sus cosas personales sin consentimiento.
- La retención del pasaporte.

Cabe destacar que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido ratificado en España en 2022, por lo que es de plena aplicación en nuestro país.

Tanto la violencia como el acoso en el trabajo hacen referencia a conductas o comportamientos inaceptables, o a la amenaza de que se produzcan, que pueden causar daño a la persona trabajadora. Este daño puede ser de distinta naturaleza: físico, psicológico, sexual o económico.

Una idea clave para entender este concepto es que no se limita únicamente a situaciones extremas o evidentes, sino que incluye un amplio conjunto de comportamientos que afectan a la dignidad, al bienestar o a las condiciones de trabajo de la persona. Conviene diferenciar dos elementos:

- La violencia puede manifestarse en un solo acto. Es decir, una única conducta puede ser suficiente si tiene capacidad de causar daño.
- El acoso, en cambio, suele implicar una conducta reiterada y mantenida en el tiempo, que genera un entorno hostil o degradante. No obstante, un único hecho especialmente grave también puede considerarse acoso.

En el caso del acoso laboral o acoso psicológico, es importante tener en cuenta que lo habitual es que no se trate de un conflicto puntual o una discrepancia, sino de una exposición continuada a conductas de violencia psicológica, ejercidas desde una posición de poder, que pueden ir deteriorando progresivamente la salud y la situación de la persona trabajadora. Según la **Nota Técnica de Prevención 854**, el acoso laboral se define como la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder, aunque no necesariamente jerárquica.

Para reconocer si una conducta puede constituir violencia o acoso, pueden tenerse en cuenta algunas señales:

- Si la conducta resulta humillante, intimidatoria, ofensiva o genera malestar.
- Si existe una situación de desequilibrio de poder, aunque no sea formal o jerárquica.
- Si la conducta limita derechos básicos, condiciones de trabajo o necesidades personales.
- Si provoca miedo, inseguridad, aislamiento o deterioro emocional.
- Si tiene consecuencias económicas o afecta a las condiciones pactadas.

Además, estas conductas pueden producirse tanto de forma directa como a través de medios digitales, y tanto en el espacio físico del hogar como en otros contextos relacionados con el trabajo.

Para finalizar, es importante destacar que, tal y como se recoge en el Protocolo, la retención del pasaporte de una persona empleada del hogar por parte de la persona empleadora es una práctica ilegal que puede constituir un delito de coacciones o, en casos extremos, trata de seres humanos o trabajos forzados, según se desprende de la normativa española. La retirada del pasaporte solo puede ser ordenada por una autoridad judicial, no por particulares.

¿Qué es la violencia y el acoso sexual en el trabajo?

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS):

La **violencia sexual** es cualquier acto dirigido contra la sexualidad de una persona y comprende situaciones como tocamientos, roces, agresiones, acoso sexual, exhibicionismo o violaciones.

El **acoso sexual** hace referencia a cualquier comportamiento verbal, no 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.

Para que un comportamiento sea considerado como **violencia o acoso sexual** debe tener una connotación sexual y puede ocurrir **de forma puntual**, sin necesidad de que se manifieste de manera reiterada. Tanto el acoso como la discriminación son conductas ilegales y, en determinadas situaciones, pueden ser constitutivas de delito.

Algunos ejemplos de violencia sexual y acoso sexual son:

- Hacer comentarios sexuales.
- Preguntar sobre la vida sexual.
- Exhibirse ante la persona trabajadora o mostrarle fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
- Hacer gestos o miradas obscenas e insinuantes.
- Observar clandestinamente mientras la persona se cambia o se ducha.
- Solicitar tocamientos o caricias con una connotación íntima o sexual no deseada por su parte.
- Solicitar relaciones sexuales u ofrecer matrimonio a cambio de algún beneficio o con amenazas en caso de que se niegue.
- Mantener acercamiento o contacto físico (tocamientos, pellizcos, roces, besos, abrazos, etc.) sin consentimiento.
- Cualquier otro comportamiento no deseado de naturaleza sexual.

La violencia sexual en el trabajo comprende un conjunto de conductas que afectan a la libertad sexual y a la integridad moral de la persona. Incluye el acoso sexual y otras formas de comportamiento que pueden llegar a estar tipificadas como delito en el Código Penal, concretamente en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

El acoso sexual, tal y como se define en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, consiste en 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.

Una cuestión clave es que estas conductas no requieren repetición para ser consideradas como tales. Un solo acto puede ser suficiente si tiene carácter sexual y resulta no deseado o es un riesgo para la persona trabajadora.

Para identificar una situación de violencia o acoso sexual, pueden tenerse en cuenta algunos elementos:

- Que la conducta tenga contenido o connotación sexual, explícita o implícita.
- Que sea no deseada por la persona que la recibe.
- Que afecte a su dignidad, genere incomodidad o cree un entorno hostil, amenazante o humillante.
- Que exista o se perciba una situación de presión, coacción o intercambio (por ejemplo, vincular comportamientos sexuales a beneficios o a evitar consecuencias negativas).

Estas conductas pueden producirse tanto en interacciones presenciales como a través de medios digitales, y tanto dentro como fuera de la jornada laboral, siempre que estén relacionadas con el trabajo.

Además de los recogidos en el Protocolo, pueden considerarse también situaciones de violencia o acoso sexual:

- Enviar mensajes, audios o imágenes con contenido sexual no solicitado a través del teléfono móvil o redes sociales.

- Realizar comentarios reiterados sobre el cuerpo o la apariencia con connotación sexual.
- Insistir en mantener conversaciones de carácter íntimo o sexual pese a la falta de interés de la otra persona.
- Invadir el espacio personal con una intencionalidad de carácter sexual, aunque no llegue a producirse contacto físico.

En definitiva, lo determinante es que se trate de comportamientos de naturaleza sexual, no consentidos ni deseados, que afectan a la dignidad de la persona trabajadora, con independencia de que se produzcan una o varias veces.



¿Qué es el acoso por razón de sexo?

El acoso por razón de sexo es 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.

Para que tenga la consideración de acoso por razón de sexo, el comportamiento debe dar lugar a la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, por lo que debe producirse de forma reiterada o de forma puntual cuando el comportamiento sea de especial gravedad.

Algunos ejemplos de acoso por razón de sexo son:

- Menospreciar sus habilidades como, por ejemplo, con comentarios como “quita, ya lo hago yo, que las mujeres no tenéis ni idea”, “es que las mujeres solo piensan en moda y maquillaje” o “los hombres no saben barrer”.
- Hacer burlas, bromas, críticas sexistas o comentarios ofensivos como por ejemplo los relacionados con la menstruación o la menopausia.
- Hacer comentarios ofensivos del tipo “mujer tenías que ser” o “así nunca vas a conseguir marido”.
- Llamar a la mujer con diminutivos o expresiones infantiles, en lugar de dirigirse a ella como a una persona adulta, para mostrar un error o equivocación.

De acuerdo con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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.

Se trata, por tanto, de conductas que no tienen necesariamente un contenido sexual, sino que se producen por el hecho de ser de determinado sexo y que generan un trato degradante o discriminatorio. En la práctica, este tipo de acoso afecta principalmente a las mujeres.

Para que una conducta pueda considerarse acoso por razón de sexo, deben concurrir varios elementos:

- Que la conducta sea intimidatoria, degradante, humillante u ofensiva, y sea percibida como tal por quien la sufre.
- Que exista una afectación objetiva a la dignidad de la persona, acompañada de una percepción subjetiva de daño o malestar.
- Que el comportamiento esté vinculado al sexo de la persona o a circunstancias relacionadas con este, como el embarazo, la maternidad, la lactancia, la menstruación o la menopausia, o a roles y estereotipos de género asociados socialmente.

Lo habitual es que estas conductas se produzcan de forma reiterada, generando un entorno hostil o degradante. No obstante, también puede considerarse acoso una conducta aislada cuando tenga una especial gravedad.

Una de las principales dificultades es distinguir este tipo de acoso de otras formas de trato inadecuado. La clave está en el motivo de la conducta:

- Si el comportamiento se basa en estereotipos, prejuicios o roles asociados al sexo.
- Si implica un trato desigual o desvalorización por ser mujer u hombre.
- Si hace referencia a condiciones biológicas o sociales vinculadas al sexo de la persona.

Estas conductas pueden parecer “normalizadas” o presentarse como bromas o comentarios cotidianos, pero cuando afectan a la dignidad y generan un entorno ofensivo, deben considerarse acoso por razón de sexo.

En definitiva, no se trata de un conflicto puntual, sino de comportamientos que reproducen desigualdades y afectan al respeto y a la dignidad en el entorno de trabajo.

¿Qué es el acoso por razón de origen racial, étnico o nacionalidad?

El acoso por razón de origen racial, étnico o nacionalidad hace referencia a cualquier comportamiento realizado en función de los rasgos étnicos, el país de origen, el acento, las costumbres culturales o la apariencia física asociada a determinados orígenes o contextos migratorios de una persona, que atente a su dignidad, las intimide, degrade u ofenda por estas razones.

Para que tenga la consideración de acoso, el comportamiento debe dar lugar a la creación de un entorno intimidatorio, ofensivo y degradante, por lo que debe producirse de forma reiterada o de forma puntual cuando el comportamiento sea de especial gravedad.

Algunos ejemplos de acoso por razón de origen racial, étnico o nacionalidad son:

- Hacer comentarios similares a “vuélvete a tu país, aquí no encajas” o “no confío en gente de tu raza”.
- Imponer horarios más largos, menor salario o peores condiciones de descanso en comparación con otras personas trabajadoras no racializadas o de nacionalidad española.
- Hacer burlas o críticas sobre costumbres, vestimenta, rasgos físicos, idioma o acento.
- Impedir hablar en el idioma natal con otras personas.
- Difundir rumores sobre la persona trabajadora relacionados con su origen o apariencia.

El acoso por razón de origen racial, étnico o nacionalidad hace referencia a comportamientos que se dirigen contra una persona por sus rasgos étnicos, su país de origen, su acento, sus costumbres culturales o su apariencia, y que afectan a su dignidad o generan un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A diferencia del acoso por razón de sexo, no existe una definición específica en la normativa para este tipo de acoso. No obstante, de conformidad con el artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, puede entenderse como cualquier conducta realizada por razón de origen racial, étnico o nacionalidad, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Para identificar este tipo de acoso, es importante tener en cuenta:

- Que la conducta esté vinculada al origen racial, étnico o nacional de la persona, así como a características asociadas a este como, por ejemplo, el acento, idioma, apariencia, cultura, etc.
- Que tenga un carácter intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo y sea percibida como tal por quien la sufre.
- Que genere un entorno degradante o desigual en el trabajo.
- Que pueda implicar un trato desfavorable o diferenciado respecto a otras personas en condiciones similares.

Como en otras formas de acoso, lo habitual es que estas conductas se produzcan de manera reiterada, aunque un solo comportamiento puede ser suficiente cuando sea especialmente grave.

Este tipo de acoso puede manifestarse de forma directa o más sutil. En algunos casos, se presenta con comentarios, decisiones o prácticas que, aunque puedan parecer cotidianas o normalizadas, tienen como base prejuicios o estereotipos vinculados al origen de la persona. También puede reflejarse en un trato desigual en las condiciones de trabajo o en dinámicas que generan exclusión, aislamiento o desvalorización.

En definitiva, el elemento central es que la conducta se base en las características raciales o el origen de la persona y tenga como consecuencia un menoscabo de su dignidad o la creación de un entorno laboral hostil.

¿Qué es el acoso por identidad, orientación sexual, expresión de género o características sexuales?

Identidad sexual

El acoso por razón de identidad sexual es cualquier comportamiento que atente contra la dignidad, intimide, degrade u ofenda a una persona que no se identifica con el sexo de nacimiento.

Orientación sexual

El acoso por razón de orientación sexual es cualquier comportamiento que atente contra la dignidad, intimide, degrade u ofenda a una persona por la atracción física, sexual o afectiva que siente hacia otras personas, ya sea homosexual, heterosexual, bisexual u otra.

Expresión de género

El acoso por razón de expresión de género es cualquier comportamiento que atente contra la dignidad, intimide, degrade u ofenda a una persona por cómo expresa su género a través de la vestimenta, comportamiento, peinado o voz, entre otros.

Características sexuales

El acoso por características sexuales es cualquier comportamiento degradante u ofensivo hacia una persona por sus características sexuales cuando no se ajustan a las expectativas sociales tradicionales asociadas a su sexo.

Para que tenga la consideración de estos tipos de acoso, el comportamiento debe dar lugar a la creación de un entorno intimidatorio, ofensivo y degradante, por lo que debe producirse de forma reiterada o de forma puntual cuando el comportamiento sea de especial gravedad.

Algunos ejemplos de acoso por razón de identidad sexual, orientación sexual, expresión de género o características sexuales son:

- Hacer comentarios similares a “eso de ser trans es solo una fase, te lo vas a quitar cuando madures”.
- Descalificaciones ante familiares u otras personas por expresar la identidad sexual, la orientación sexual o el género.
- Hacer comentarios como: “si quieres seguir aquí, te vistes como corresponde a tu sexo.”
- Realizar preguntas incómodas como: “pero ¿tú qué eres realmente, hombre o mujer?”

El acoso por identidad sexual, orientación sexual, expresión de género o características sexuales hace referencia a comportamientos que afectan a la dignidad de la persona por cómo vive, siente o expresa su identidad o sexualidad, pero también por sus características corporales.

A diferencia del acoso por razón de sexo, no existe una definición única y específica en la normativa para estas formas de acoso. No obstante, de conformidad con el artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y en base al artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, pueden entenderse como conductas realizadas por razón de algunas de estas causas con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas formas de acoso pueden distinguirse según el motivo que las origina:

- Por identidad sexual, cuando la conducta se dirige contra la vivencia interna e individual del sexo, es decir, con qué sexo la persona se autodefine, con independencia de su sexo de nacimiento.

- Por orientación sexual, cuando el comportamiento se basa en la atracción física, sexual o afectiva hacia otras personas no necesaria o exclusivamente del sexo opuesto, es decir, cuando la persona no es heterosexual.
- Por expresión de género, cuando la conducta se dirige a la forma en que una persona expresa o manifiesta su género a través de su apariencia, comportamiento o forma de comunicarse.
- Por características sexuales, cuando el trato ofensivo o degradante se vincula a características corporales que no se ajustan a las expectativas sociales tradicionales asociadas al sexo.

Para que estas conductas sean consideradas acoso, deben generar un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Lo habitual es que se produzcan de forma reiterada, aunque también pueden considerarse acoso cuando se trata de un acto aislado de especial gravedad.

Estas situaciones pueden manifestarse de forma explícita o más sutil, por ejemplo, a través de comentarios, actitudes o decisiones que cuestionan, invalidan o desvalorizan la identidad, la orientación sexual o la forma de expresión de la persona.

También pueden implicar presiones para que la persona se ajuste a normas o expectativas sociales sobre cómo debe comportarse, vestirse o relacionarse en función de su sexo asignado al nacer, o generar situaciones de exclusión, incomodidad o trato desigual en el entorno de trabajo.

En definitiva, el elemento central es que la conducta esté motivada por estas características personales y tenga como consecuencia un menoscabo de la dignidad o la creación de un entorno laboral hostil o discriminatorio.



02 MEDIDAS PARA PREVENIR SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO

2.1. IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA PREVENIR SITUACIONES DE RIESGO

Identificación, evaluación y adopción de medidas para prevenir situaciones de riesgo

La persona empleadora tiene la obligación de incluir la violencia y el acoso en la evaluación de riesgos laborales y en la aplicación de medidas preventivas.

Concretamente, se identificarán y adoptarán medidas para:

- Evitar que el aislamiento acentúe el riesgo de sufrir violencia y acoso.
- Asignar únicamente tareas que correspondan con las funciones propias del puesto de trabajo previamente pactadas.
- Promover un ambiente de trabajo basado en la confianza y el respeto.
- Garantizar la integridad física y moral de las personas que trabajan en el hogar.
- Evitar la obtención de imágenes o grabaciones sin su consentimiento expreso.
- No discriminar a las personas trabajadoras del hogar familiar por su origen, ideología, sexo, orientación sexual o creencias religiosas.

Las condiciones de trabajo pueden generar riesgos laborales, por lo que su evaluación y la aplicación de medidas preventivas son obligaciones de la persona empleadora. La violencia y el acoso, independientemente de la forma en la que se manifiesten, son riesgos que también deben abordarse de manera preventiva en el ámbito del servicio del hogar familiar.

De acuerdo con el artículo 3 del Real Decreto 893/2024, la persona empleadora tiene la obligación de evaluar los riesgos derivados de posibles situaciones de violencia y acoso que puedan afectar a las personas trabajadoras. Si esta evaluación pone de manifiesto la existencia de riesgos, deben adoptarse las medidas preventivas necesarias para eliminarlos o, en su defecto, reducirlos y controlarlos.

Para facilitar este proceso, se ha puesto en marcha la herramienta [Prevencion10.es](https://prevencion10.es) para el servicio del hogar familiar.



Se trata de un servicio público gratuito de asesoramiento en prevención de riesgos laborales que permite gestionar de forma sencilla los riesgos del puesto de trabajo. A través de esta herramienta se puede realizar la evaluación de riesgos y planificar las medidas preventivas, integrando toda la información en un único documento. Además, incorpora de forma específica los riesgos relacionados con la violencia y el acoso, permitiendo identificar factores de riesgo y proponer medidas preventivas adecuadas. A este respecto, la herramienta de Prevencion10.es permite identificar cualquier factor de riesgo y proponer medidas preventivas; por ejemplo: si hemos identificado la falta de luz, nos propondrá una medida preventiva adecuada para corregir esta deficiencia.

Prevencion10.es facilita toda la documentación vinculada al cumplimiento del Real Decreto 893/2024, incluida la de este Protocolo de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar.

Cabe aclarar que, en relación con la violencia y el acoso, pueden identificarse dos grandes tipos de factores de riesgo en el entorno del hogar familiar:

- Por un lado, los asociados a las **condiciones ambientales**. En este caso, es importante tener en cuenta aspectos como la ubicación del domicilio, especialmente si se encuentra en zonas aisladas o con baja accesibilidad, así como la iluminación. El trabajo nocturno y el régimen interno requieren una atención especial, ya que pueden incrementar la exposición a situaciones de riesgo. En el caso del personal interno, el espacio privado debe garantizar condiciones adecuadas de habitabilidad, seguridad, privacidad e intimidad, y solo puede ser accesible por la persona empleadora con el consentimiento expreso de la persona trabajadora.
- Por otro lado, los factores relacionados con las **condiciones organizativas y relacionales del trabajo**. En este ámbito, resulta esencial cómo se organiza el trabajo, por ejemplo, que las tareas asignadas se correspondan con las funciones del puesto previamente pactadas. Cabe destacar que la asignación reiterada de tareas degradantes, humillantes u ofensivas puede constituir acoso. También es fundamental promover un entorno de trabajo basado en la confianza y el respeto, evitando la generación de ambientes hostiles o degradantes.

En coherencia con lo anterior, la persona empleadora debe identificar y adoptar medidas que permitan:

- Evitar que el aislamiento acentúe el riesgo de sufrir violencia y acoso, especialmente en situaciones de trabajo en régimen interno o en domicilios con difícil acceso.
- Asignar únicamente tareas que correspondan con las funciones propias del puesto de trabajo previamente pactadas.
- Promover un ambiente de trabajo basado en la confianza y el respeto.
- Respetar en todo momento la integridad física y moral de las personas que trabajan en el hogar.
- Evitar la obtención de imágenes o grabaciones sin informar previamente a las personas trabajadoras.
- No discriminar a las personas trabajadoras del hogar familiar por su origen, ideología, sexo, orientación sexual o creencias religiosas.
- Formar y disponer los medios necesarios para que las personas trabajadoras desarrollen correctamente su trabajo.
- Participar al personal en las decisiones que puedan afectar a su propio trabajo y cómo realizarlo.

En definitiva, la prevención de la violencia y el acoso en el servicio del hogar familiar requiere anticiparse a los riesgos, identificar los factores que pueden favorecer estas situaciones y adoptar medidas concretas que garanticen un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de discriminación.

2.2. COMPROMISO ESCRITO DE LA PERSONA EMPLEADORA CON LA TOLERANCIA CERO FRENTE A LA VIOLENCIA Y ACOSO

También es importante que la persona empleadora manifieste por escrito su **compromiso con la tolerancia cero frente a la violencia y el acoso**, para ello se puede usar el **modelo que se incluye en el Anexo I**. Este documento será firmado por la persona empleadora y le entregará una copia a la persona trabajadora. Este compromiso será revisado y firmado siempre que se incorpore una persona trabajadora nueva. Además, la persona trabajadora debe tener una copia del presente Protocolo.

La manifestación expresa del compromiso de la persona empleadora con la tolerancia cero frente a la violencia y el acoso es una medida preventiva clave. No se trata solo de un requisito formal, sino de una declaración que permite trasladar de manera clara y explícita que estas conductas no son admisibles en el entorno de trabajo.

La declaración de tolerancia cero cumple varias funciones:

- Refuerza el rechazo explícito a todas las formas de violencia y acoso descritas en el Protocolo.
- Contribuye a generar un entorno de trabajo seguro, basado en el respeto mutuo.
- Transmite un mensaje claro a todas las personas que prestan servicios en el hogar familiar sobre el comportamiento esperado.
- Refuerza la implicación activa de la persona empleadora en la prevención y actuación frente a estas situaciones.

De acuerdo con el Protocolo, la persona empleadora podrá dejar constancia escrita de su compromiso inequívoco con la tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia y acoso hacia la persona trabajadora en el ámbito del hogar familiar como forma de promover un entorno libre de estas prácticas.

Se recomienda que este documento incluya una referencia al compromiso de promover un clima de respeto mutuo, de cumplir estrictamente la normativa y de adoptar medidas proactivas para prevenir y actuar de manera eficaz ante cualquier situación de riesgo, garantizando la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Es decir, para que sea efectiva, esta declaración debe ir más allá de una fórmula genérica e incluir el compromiso de cumplir la normativa, promover un clima de respeto y adoptar medidas preventivas y de actuación ante posibles situaciones de riesgo. Para ello, se puede utilizar el modelo incluido en el Anexo I del Protocolo, disponible también en la herramienta Prevencion10.es junto con el resto de documentación vinculada al cumplimiento del Real Decreto 893/2024.

El documento debe ser firmado por la persona empleadora y entregado a la persona trabajadora, garantizando que dispone de una copia. Se recuerda que, además, la persona trabajadora debe contar con el [**“Protocolo de actuación. Violencia y acoso en el servicio del hogar familiar”**](#).

Este compromiso debe comunicarse a todas las personas que presten servicios en el hogar familiar en el marco de la relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1620/2011, y debe revisarse y firmarse cada vez que se incorpore una nueva persona trabajadora.

De este modo, el compromiso escrito se convierte en un elemento activo de prevención, que ayuda a establecer desde el inicio de la relación laboral unas reglas claras de convivencia y respeto.

2.3. INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Las personas empleadoras del servicio del hogar familiar deben garantizar a las personas trabajadoras sus derechos de **información y formación** para que sepan identificar y actuar ante situaciones de violencia y acoso.



Por un lado, para facilitar la información, evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas se ha puesto en marcha la herramienta **Prevencion10.es**

Por otro lado, la formación se puede realizar gratuitamente en la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Las personas trabajadoras tienen **derecho a participar** en la prevención de situaciones de violencia y acoso, realizando propuestas a la persona empleadora dirigidas a la mejora de los niveles de protección frente a estas situaciones, en particular las personas trabajadoras en régimen interno.

La prevención de la violencia y el acoso en el servicio del hogar familiar requiere que las personas trabajadoras dispongan de información, formación y medios adecuados, así como que puedan participar activamente en aquellas cuestiones que afectan a su seguridad y salud.

Información para prevenir y actuar

De acuerdo con el artículo 5.1 del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, y en cumplimiento del deber de protección recogido en su artículo 2, la persona empleadora debe garantizar que las personas trabajadoras tienen acceso a toda la información necesaria sobre:

- Los riesgos para su seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la violencia y el acoso.
- Las medidas de prevención y protección aplicables, así como el contenido del Protocolo de actuación frente a estas situaciones.

Para dar cumplimiento a esta obligación, la persona empleadora debe informar de manera clara y accesible sobre estos aspectos desde el inicio de la relación laboral y siempre que se produzcan cambios relevantes. La herramienta Prevencion10.es facilita esta labor, permitiendo integrar la evaluación de riesgos, las medidas preventivas y la documentación asociada a la información de las personas trabajadoras en un único soporte.

Formación para prevenir y actuar

Además de la información, la formación es un elemento esencial para que la persona trabajadora pueda identificar y actuar ante situaciones de violencia y acoso, recogido en el artículo 5.3 del citado Real Decreto 893/2024. Esta formación debe garantizarse en el momento de la contratación e incluir referencia a:

- La identificación de conductas de violencia, acoso y discriminación.
- Las pautas de actuación ante estas situaciones.
- El conocimiento del Protocolo de actuación frente a la violencia y acoso en el servicio del hogar familiar.

De acuerdo con el artículo 5 del Real Decreto 893/2024, esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, fuera de ella, compensándose con tiempo de descanso equivalente. Puede realizarse gratuitamente a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Participación de las personas trabajadoras

La prevención también implica la participación activa de las personas trabajadoras, tal y como se recoge en el artículo 5.2 del citado Real Decreto 893/2024. La persona empleadora debe permitir su participación en todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud, incluyendo la violencia y el acoso.

En este sentido, las personas trabajadoras tienen derecho a:

- Formular propuestas dirigidas a mejorar la protección frente a situaciones de violencia y acoso.
- Participar en la identificación de riesgos y en la definición de medidas preventivas.

Esta participación resulta especialmente relevante en el caso de las personas trabajadoras en régimen interno, por las características específicas de su entorno de trabajo.

En definitiva, la información, la formación y la participación son elementos esenciales para anticipar riesgos, detectar situaciones de violencia y acoso y garantizar una respuesta adecuada, contribuyendo a un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

03 CÓMO ACTUAR FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO

Este Protocolo explica las opciones disponibles para denunciar en el ámbito laboral, sin perjuicio de poder hacerlo también por la vía judicial.

En caso de que se dé una situación de violencia y acoso hacia una persona trabajadora del servicio del hogar familiar, esta persona puede:

- Denunciar ante la persona empleadora o la persona de su entorno personal o familiar directo en quien delegue.
- Denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

El Protocolo contempla las distintas vías internas habilitadas para la comunicación y denuncia de situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral, sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a ejercitar las acciones que estime oportunas en vía judicial. En particular, podrá acudir a las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado a efectos de interponer la correspondiente denuncia, lo que, en su caso, podrá dar lugar a la incoación de un procedimiento penal, así como instar las acciones pertinentes ante la jurisdicción social.

Una idea clave es que **la persona trabajadora decide en todo momento qué vía utilizar**, en función de sus circunstancias y de cómo valore la situación. Además, las distintas vías no son excluyentes, por lo que pueden utilizarse de forma simultánea.

El Protocolo contempla dos grandes tipos de actuación en el ámbito laboral:

- Por un lado, una **vía interna**, que consiste en poner la situación en conocimiento de la persona empleadora o, en su caso, de una persona de su entorno personal o familiar directo en quien esta haya delegado. Esta vía permite abordar la situación dentro del propio entorno de trabajo y activar las medidas previstas en el Protocolo.
- Por otro lado, la **vía externa**, que se trata de denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

Claves prácticas:

- La elección de la vía corresponde siempre a la persona trabajadora.
- Se puede recurrir a la vía interna, a la externa o a ambas al mismo tiempo.
- La vía interna puede facilitar una respuesta más inmediata en el entorno de trabajo.
- La vía externa permite la intervención de autoridades públicas con capacidad de investigación y sanción.

En definitiva, el Protocolo ofrece distintas opciones para que la persona trabajadora pueda actuar ante una situación de violencia y acoso, garantizando que disponga de alternativas adaptadas a cada caso.



3.1. DENUNCIA ANTE LA PERSONA EMPLEADORA O LA PERSONA DE SU ENTORNO PERSONAL O FAMILIAR DIRECTO EN QUIEN DELEGUE: PROCEDIMIENTO INTERNO DE ACTUACIÓN

¿Cuándo activar el procedimiento interno de actuación?

Este procedimiento interno se puede activar en el caso de que la violencia y el acoso sea cometido por:

- Compañeros o compañeras de trabajo.
- Familiares o personas del entorno cercano de la persona empleadora.
- Otras personas que se relacionan con la persona trabajadora por su trabajo, tanto dentro como fuera del domicilio, como el personal de conserjería, reparto o profesionales que van al domicilio, etc.

No obstante, la persona trabajadora debería valorar si, en el caso de familiares o personas del entorno cercano de la persona empleadora, utilizar esta vía de denuncia le supondrá un perjuicio mayor, por lo que puede resultar más adecuado activar la denuncia a través de la ITSS o incluso ante los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado, como por ejemplo la policía o la Guardia Civil.

La activación del procedimiento interno no procede en caso de que sea la propia persona empleadora quien comete la agresión.

Tal y como se recoge en el apartado 1.1 del presente documento, la presunta persona agresora puede ser:

- Personas empleadoras.
- Familiares o personas del entorno cercano de la persona empleadora, incluyendo aquellas que reciben los servicios de cuidado o atención prestados en el ámbito del servicio del hogar familiar.
- Otras personas que se relacionan con la persona trabajadora por su trabajo, tanto dentro como fuera del domicilio.

El procedimiento interno de actuación tiene sentido activarlo cuando la situación de violencia o acoso ha sido cometida por personas distintas a la persona empleadora, en el marco de la relación laboral. En estos casos, el procedimiento interno permite poner la situación en conocimiento de la persona empleadora o de la persona en quien delegue, para que pueda actuar y adoptar medidas. Sin embargo, si la denuncia interna implica a personas del entorno de la persona empleadora, puede ser más adecuado acudir directamente a vías externas.

En todo caso, cuando la persona empleadora es quien comete la conducta no procede activar el procedimiento interno.

En resumen, la elección de la opción interna de denuncia hay que valorarla en función de quién ejerza la violencia o el acoso.

Cabe señalar que el procedimiento de actuación interno del Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar responde a los siguientes **principios rectores**:

- Prevención y sensibilización frente a la violencia y el acoso en el servicio del hogar familiar y frente a actitudes discriminatorias, racistas o xenófobas, así como información y accesibilidad a los procedimientos y medidas preventivas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la presunta persona agresora.
- Prohibición de represalias a la víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien los distintos supuestos de violencia y acoso que se recogen en el presente procedimiento.
- Diligencia y celeridad del procedimiento de actuación.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- Garantía de confidencialidad e imparcialidad, así como profesionalidad y exhaustividad en la investigación y tramitación del procedimiento de actuación.
- Protección y reparación a la víctima, que será protegida en todo momento, prestándole apoyo para su recuperación, con posibilidad de mediación cultural o acompañamiento por entidades sociales cuando sea necesario.
- Medidas disciplinarias y correctivas: la persona empleadora únicamente puede adoptar medidas disciplinarias si, una vez confirmada la situación de violencia o de acoso, la persona agresora también trabaja en el servicio del hogar familiar. Estas medidas pueden incluir, en función de la gravedad de los hechos, amonestaciones verbales o escritas, días de suspensión de empleo y sueldo o el despido disciplinario.
- Perspectiva de género y enfoque en derechos fundamentales: todo el procedimiento se desarrollará desde una óptica de equidad de género y respeto a los derechos humanos.

¿Qué hay que hacer?

1º. Comunicar la situación a la persona empleadora o la persona de su entorno personal o familiar directo en quien delegue

Cualquier persona trabajadora que considere haber sido víctima de conductas violentas o de acoso podrá solicitar la intervención de la persona empleadora o la persona de su entorno personal o familiar directo en quien delegue para que actúe de forma interna.

Esta comunicación puede hacerse de forma verbal o escrita. Es recomendable que sea por escrito, en este caso se puede presentar el formulario que se adjunta en el Anexo II.

Es conveniente presentar todas las pruebas que se puedan recopilar, tales como grabaciones, capturas de pantalla de conversaciones, correos electrónicos, etc., así como una descripción de los hechos lo más detallada posible, indicando día, hora, lugar, personas que hayan sido testigos, etc.

Toda la información proporcionada debe tratarse de forma confidencial y no se podrán tomar represalias contra la víctima o las personas que apoyen la denuncia.

Esta es la fase de presentación de denuncia interna. En esta fase importante tener en cuenta que:

- Las personas trabajadoras deberán recibir información de la persona empleadora o de la persona de su entorno personal o familiar directo en quien delegue sobre cómo pueden presentar sus denuncias internas en los supuestos de violencia y acoso.
- La persona empleadora o la persona de su entorno personal o familiar directo en quien delegue serán quienes se encarguen de recibir, comprobar y hacer el seguimiento de cualquier denuncia interna de violencia y acoso que se produzca entre las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar.
- Cualquier persona trabajadora que considere haber sido víctima de estas conductas podrá presentar una denuncia interna. Las personas que hayan sido testigo o conozcan una situación de violencia y acoso pueden ayudar y acompañar a la víctima en el proceso de denuncia.
- Las denuncias internas se pueden comunicar verbalmente, pero preferiblemente por escrito, a través de correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, carta, etc. (Ver Anexo II).

Todas las denuncias internas son confidenciales y en ningún caso se podrán tomar represalias contra quienes las presenten, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a si mismo o frente a terceros.

En situaciones de violencia y acoso, es fundamental llevar un registro sistemático y ordenado de los hechos desde el primer momento. La anotación debe realizarse lo antes posible, preferiblemente el mismo día en que ocurre el incidente, con el fin de evitar distorsiones derivadas del paso del tiempo. Cada registro podría incluir la fecha exacta, la hora aproximada, el lugar y la identificación de las personas presentes o que pudieran haber presenciado lo sucedido. La descripción de los hechos ha de ser objetiva y detallada, recogiendo literalmente las expresiones o conductas producidas, evitando en ese apartado valoraciones o interpretaciones personales.

Asimismo, es imprescindible conservar toda la documentación relacionada con los hechos, manteniendo los soportes originales siempre que sea posible. No deben manipularse ni alterarse los documentos, ni reenviarse de forma que se modifique su contenido o trazabilidad.

También conviene identificar personas como posibles testigos directos o indirectos, anotando quiénes pudieron presenciar los hechos o tener conocimiento de ellos. No se trata de recabar declaraciones anticipadas ni de influir en otras personas, sino de dejar constancia objetiva de quién podría confirmar lo ocurrido en caso necesario.

2º. Proteger a la víctima

La persona empleadora adoptará de inmediato medidas para proteger a la víctima y detener la posible situación de violencia y acoso. También comprobará que las medidas realmente protegen a la víctima y las mantendrá mientras sean necesarias.

Estas medidas en ningún caso podrán perjudicar a la víctima.

A continuación, se indican algunos ejemplos de medidas para proteger a la víctima:

Medidas para evitar la coincidencia entre víctima y la presunta persona agresora

En todos los casos es imprescindible evitar la coincidencia entre víctima y la persona agresora.

Si la persona agresora también trabaja en el servicio del hogar familiar o en alguna empresa que presta otros servicios en el domicilio, se establecerán turnos y horarios de trabajo que eviten la coincidencia de la víctima con la persona agresora. Se cambiarán los turnos y horarios de la persona agresora, no de la víctima, salvo que ella prefiera modificar los suyos.

Si la persona agresora es alguien próximo a la persona empleadora (un familiar, amigo o amiga, etc.), se debe evitar que acceda al domicilio familiar cuando la víctima esté trabajando en él.

Si la persona agresora trabaja en un comercio o en un servicio al que la persona trabajadora debe acudir (por ejemplo, para hacer la compra o para llevar a la persona a un servicio sanitario), se puede cambiar de comercio o servicio a fin de evitar que coincida con la persona agresora.

Si la persona agresora y la víctima coinciden durante el trayecto de ida o vuelta de la persona trabajadora al lugar de trabajo, se facilitará a la víctima la posibilidad de modificar trayectos, modo de transporte u horario a fin de que pueda utilizar alternativas que eviten la coincidencia.

Cuando la persona agresora es la que recibe los cuidados por parte de la víctima, se buscarán alternativas para evitar que estén a solas, por ejemplo, haciendo que la persona trabajadora esté acompañada en los momentos en los que hay riesgo de violencia y de acoso o modificando las tareas para evitar momentos a solas con la persona agresora.

Medidas para exigir que cesen las conductas de violencia y acoso

Siempre que sea posible, se hablará con la persona denunciada para manifestar el rechazo hacia las conductas de violencia y acoso y exigir que cesen.

Además, si la persona denunciada trabaja en alguna empresa que presta otros servicios en el domicilio familiar, se debe comunicar la situación a su empresa exigiendo que se adopten medidas inmediatas. Esto es de aplicación cuando la persona agresora sea, por ejemplo, personal de mensajería, personal de asistencia sanitaria (enfermería, medicina, fisioterapia), personal de mantenimiento que acuda al domicilio para hacer reparaciones o revisiones, etc.

Otras medidas de protección

La persona empleadora facilitará que la víctima pueda acudir a los recursos o servicios que sean necesarios como consecuencia de la situación de violencia y acoso, como por ejemplo a servicios médicos, comisaría, atención psicológica, asesoramiento legal, etc.

En caso de que la víctima considere que la situación de violencia y acoso supone un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, tendrá derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el domicilio si fuera necesario. Esta decisión deberá ser comunicada inmediatamente a la persona empleadora y no se considerará dimisión ni podrá ser causa de despido. Únicamente se dará por concluida la relación laboral en caso de que la persona trabajadora lo solicite.

Ante una posible situación de violencia y acoso, la persona empleadora debe actuar de forma inmediata para detenerla y proteger a la persona trabajadora, adoptando medidas desde el primer momento, incluso mientras se están comprobando los hechos.

Estas medidas deben ser eficaces, mantenerse el tiempo necesario y, en ningún caso, pueden suponer un perjuicio para la víctima. Un principio básico es evitar cualquier contacto entre la persona afectada y la presunta persona agresora, organizando el trabajo de forma que se elimine la coincidencia entre ambas, priorizando siempre la protección y voluntad de la víctima.

Además, la persona empleadora debe actuar para que cesen las conductas, tanto directamente como, en su caso, a través de terceros cuando la persona agresora esté vinculada a otras empresas o servicios que operen en el domicilio.

También se debe facilitar el acceso de la víctima a los recursos necesarios (sanitarios, psicológicos, policiales o de asesoramiento), garantizando que pueda recibir apoyo adecuado.

En situaciones de especial gravedad, y de acuerdo con el artículo 6 del Real Decreto 893/2024, la persona trabajadora tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el domicilio si considera que existe un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, debiendo comunicarlo de inmediato a la persona empleadora. Esta decisión no se considera dimisión ni puede ser causa de despido.

En todo caso, el procedimiento debe desarrollarse con la mayor agilidad posible, garantizando la privacidad y el respeto a todas las personas implicadas.

Como medida de protección es importante señalar que el abandono del hogar por una situación de violencia y acoso sufrida por la persona trabajadora no se considerará dimisión ni podrá ser causa de despido, a no ser que la persona trabajadora decida solicitar la extinción del contrato, en virtud del artículo 50 del Real Decreto Legislativo 2/2015 y de la solicitud de medidas cautelares en caso de formulación de demandas, de conformidad con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Esto se encuentra recogido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

3º. Escuchar a las personas involucradas

La persona empleadora o la persona de su entorno personal o familiar directo en quien delegue escuchará a las personas involucradas (primero a la víctima y luego a la persona denunciada) y, también, a posibles personas que hayan sido testigo de los hechos. Es importante que no coincidan la persona denunciante y la persona denunciada y que mientras se resuelve la situación se mantengan medidas que protejan a la víctima.

La persona empleadora o la persona de su entorno personal o familiar directo en quien delegue también analizará las posibles pruebas que le hayan presentado.

Esta fase corresponde a la **comprobación de los hechos** y debe iniciarse a la mayor brevedad posible tras la recepción de la denuncia interna y la adopción de medidas de protección a la víctima.

La persona empleadora o la persona de su entorno personal o familiar directo en quien delegue deberá recabar la información necesaria para valorar la situación, escuchando a las personas implicadas y, en su caso, a posibles testigos. Para garantizar un entorno seguro, la víctima y la persona denunciada no deben coincidir durante este proceso, manteniéndose en todo momento las medidas de protección adoptadas.

La escucha debe realizarse de forma ordenada, comenzando por la víctima y continuando posteriormente con la persona denunciada.

Asimismo, se analizarán las pruebas disponibles que puedan aportar las personas implicadas, como mensajes, correos electrónicos, audios, registros o testimonios, entre otros. En este proceso, se presumirán ciertos los hechos alegados, salvo que la persona señalada demuestre lo contrario, todo ello respetando lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Esta fase es clave para conocer lo ocurrido con rapidez, garantías y respeto a todas las personas implicadas.

4º. Actuaciones una vez aclarados los hechos

Si tras escuchar a todas las partes y revisar las pruebas se logra esclarecer que los hechos denunciados son ciertos, la persona empleadora:

- Restablecerá unas condiciones laborales lo más parecidas a las que tenía antes del suceso, en caso de que la situación de violencia y acoso haya empeorado las condiciones laborales de la víctima.
- Adoptará medidas disciplinarias si la persona agresora trabaja en el servicio del hogar familiar. Estas medidas pueden incluir, en función de la gravedad de los hechos, desde una advertencia de que ese comportamiento no debe repetirse hasta un posible despido disciplinario.

Una vez finalizada la fase de escucha y comprobación, se inicia esta última **fase de resolución y adopción de medidas**, que debe llevarse a cabo a la mayor brevedad posible.

Si se confirma la existencia de una situación de violencia y acoso, la persona empleadora deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar una protección eficaz de la víctima, evitando el contacto con la persona agresora y restableciendo, en la medida de lo posible, unas condiciones laborales equivalentes a las existentes antes del suceso, especialmente si estas se hubieran visto deterioradas.

En función de la relación de la persona agresora con el hogar familiar, se adoptarán distintas medidas:

- **Si existe relación laboral con la persona empleadora**, se aplicarán las medidas disciplinarias que correspondan en función de la gravedad de los hechos, que pueden incluir desde modificaciones organizativas (como cambios de turno) hasta la suspensión de empleo y sueldo o el despido disciplinario, conforme a los artículos 49.1 y 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en el artículo 11 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- **Si no existe relación laboral**, se deberán adoptar todas las medidas posibles para proteger a la persona trabajadora, evitando el contacto entre ambas partes en la medida de lo posible.
- **Si la persona agresora presta servicios a través de una empresa externa**, la persona empleadora deberá comunicar la situación a dicha empresa para que adopte las medidas preventivas y, en su caso, disciplinarias oportunas.

Si, tras la comprobación, no se aprecian indicios de violencia y acoso, se comunicará esta conclusión a las personas implicadas. No obstante, si se detecta alguna conducta inapropiada se deberá requerir que cese tal conducta, sin perjuicio de las posibles medidas disciplinarias si existiera relación laboral.

Independientemente de la fase de resolución, la persona trabajadora puede recurrir a la ITSS o cualquiera de las otras vías externas comentadas con anterioridad.

Finalmente, resulta fundamental realizar un **seguimiento de las medidas adoptadas**, especialmente cuando no se haya producido la extinción del contrato de la persona agresora. Además, para proteger a la víctima de una situación de violencia y acoso, así como prevenir y evitar que se reproduzcan de nuevo este tipo situaciones, la persona empleadora, persona designada o el servicio de prevención ajeno adoptará medidas de prevención y sensibilización, que pueden incluir, entre otras:

- Reevaluación de los riesgos psicosociales y planificación de medidas preventivas en el hogar, considerando la violencia y el acoso como cualquier otro riesgo laboral.
- Medidas para proteger a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que puedan ayudar a la recuperación de la víctima, con su consentimiento y sin que supongan un detrimento económico.
- Informar a todas las personas que trabajan en el hogar sobre prevención, detección y actuación frente a la violencia y el acoso; además, sensibilizar sobre los riesgos y consecuencias de sufrir violencia y acoso en el trabajo y cómo prevenirlos.



3.2. DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (ITSS)

Cuando se denuncia ante la ITSS se pone en marcha un procedimiento de investigación de las situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar.

Si tras la investigación, la ITSS confirma los hechos, y teniendo en cuenta su gravedad, podrá proponer la imposición de una sanción a la persona empleadora.

En el servicio del hogar familiar, se consideran infracciones administrativas **muy graves** las siguientes situaciones, si ocurren dentro del ámbito de trabajo:

- Los actos de la persona empleadora que atenten contra la intimidad y la dignidad de las personas trabajadoras.
- El acoso sexual.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo.

La persona trabajadora puede acudir directamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) para denunciar una situación de violencia o acoso en el ámbito del servicio del hogar familiar. A partir de esta denuncia, se inicia una actuación inspectora dirigida a investigar los hechos y, en su caso, a determinar las responsabilidades correspondientes.

Si como resultado de esta investigación se constata la existencia de violencia o acoso, la ITSS podrá proponer la adopción de medidas y la imposición de sanciones a la persona empleadora, en función de la gravedad de los hechos.

En este ámbito, se consideran infracciones administrativas muy graves, cuando se producen en el contexto laboral del hogar familiar, entre otras:

- Las conductas que vulneren el respeto debido a la intimidad y la dignidad de la persona trabajadora.
- El acoso sexual en el marco de la relación laboral, con independencia de quién sea la persona que lo ejerza.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como el acoso por razón de sexo, cuando tenga lugar en el ámbito del trabajo y la persona empleadora, conociendo la situación, no haya adoptado medidas para evitarlo.

Estas infracciones pueden conllevar sanciones económicas relevantes para la persona empleadora, cuya cuantía se determinará conforme a la normativa vigente en función de la gravedad y circunstancias del caso. Concretamente, en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se recoge en su artículo 40.1.c) que las infracciones muy graves pueden dar lugar a la imposición de sanciones a la persona empleadora de 7.501 a 225.018 euros, en función de los criterios de graduación que pudieran resultar de aplicación.

En todo caso, esta vía es compatible con otras posibles actuaciones, incluidas las judiciales.

Cualquier persona trabajadora, con independencia de su situación legal, administrativa o de residencia en España, tiene derecho a denunciar situaciones de violencia o acoso. La condición de encontrarse en situación administrativa irregular no limita ni anula este derecho, ni puede ser utilizada en su contra en el proceso de denuncia.

Toda persona trabajadora del servicio del hogar familiar tiene derecho a denunciar situaciones de violencia o acoso, con independencia de su situación legal, administrativa o de residencia en España. Esto significa que el hecho de encontrarse en situación administrativa irregular, sin papeles en regla, no impide presentar una denuncia ni limita el acceso a los mecanismos de protección. Asimismo, esta circunstancia no puede ser utilizada en su contra durante el proceso, garantizándose así que todas las personas puedan ejercer este derecho en condiciones de seguridad y sin temor a represalias.

¿Cuándo denunciar ante la ITSS?

La ITSS puede intervenir en cualquier supuesto de violencia y acoso. Sin embargo, resulta especialmente recomendable acudir a ella cuando se considere que el procedimiento interno no será efectivo, por ser la presunta persona agresora la propia empleadora, familiares o personas del entorno cercano de la persona empleadora.

La ITSS puede intervenir en cualquier situación de violencia o acoso en el servicio del hogar familiar. No obstante, esta vía resulta especialmente adecuada cuando se considera que el procedimiento interno puede no ser eficaz. Esto puede ocurrir, en particular, cuando la situación tiene su origen en la propia persona empleadora o en familiares o personas de su entorno cercano, incluidas aquellas que reciben los servicios de cuidado o atención en el hogar. En estos casos, acudir directamente a la ITSS permite garantizar una intervención externa, imparcial y con capacidad de actuación.

¿Qué pasos hay que seguir?

1º. Cumplimentar el formulario de denuncia

Se escribirán en el formulario de denuncia todos los datos que identifican y describen los hechos.

La ITSS pone a disposición de la ciudadanía un formulario de denuncia, disponible en varios idiomas, que puede descargarse desde la web de la [Inspección de Trabajo y Seguridad Social](#) y que se recoge en el Anexo III del presente documento. Este modelo también se puede obtener en las oficinas de las diferentes inspecciones provinciales.

2º. Presentación de la denuncia

El formulario de denuncia se presentará junto con la documentación justificativa y las pruebas recabadas.

Para la presentación de la denuncia, que se podrá dirigir a la Inspección Provincial correspondiente al territorio donde radique el hogar familiar (centro de trabajo), se pueden seguir las siguientes vías:

1. *Presencial*: a través de los registros de la ITSS, así como en los registros de los demás órganos de la Administración General del Estado y de las CC. AA. Se deberá adjuntar al formulario de denuncia presentando el DNI, NIE o pasaporte de la persona denunciante y autorización expresa de esta para que la ITSS pueda verificar sus datos de identidad en el registro correspondiente.
2. *Telemática*: a través de la [sede electrónica de la ITSS](#), siempre que la persona denunciante disponga del documento nacional de identidad electrónico o de una firma electrónica avanzada basada en un certificado electrónico reconocido por la plataforma @firma.
3. *Postal*: dirigidas al domicilio de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social donde se ubica el centro de trabajo denunciado. En aquellos casos en que la denuncia se presente por vía postal, se deberá adjuntar copia compulsada del DNI, NIE o pasaporte de la persona denunciante y autorización expresa de esta para que la ITSS pueda verificar sus datos de identidad en el registro correspondiente.

La ITSS dispone de un [buzón](#) en el que se puede comunicar de forma anónima la existencia de una situación de violencia y acoso en el trabajo.

Sin embargo, este tipo de comunicaciones no tienen el valor ni las garantías de la denuncia, por lo que en casos de violencia y acoso es recomendable la presentación de denuncia. La ITSS guardará siempre el debido sigilo y confidencialidad sobre el origen de las denuncias.

En cuanto a las ubicaciones de las inspecciones provinciales, donde puede obtenerse el formulario de denuncia citado anteriormente, es preciso puntualizar que hay sedes que no están en las capitales de provincia, como el caso de Vigo.

Para presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es necesario seguir unos pasos básicos que permiten identificar correctamente los hechos y facilitar su investigación.

En primer lugar, se debe **cumplimentar el formulario de denuncia**, incluyendo los datos de la persona denunciante y una descripción clara de los hechos (qué ha ocurrido, cuándo, dónde y quiénes son las personas implicadas), así como cualquier otra información relevante y, en su caso, la documentación o pruebas disponibles. Este formulario está disponible en varios idiomas y puede obtenerse tanto en la web de la ITSS como en sus oficinas.

En segundo lugar, se debe **presentar la denuncia por escrito**, junto con la documentación justificativa que se considere oportuna. La denuncia puede presentarse por tres vías:

- **Presencial**, en los registros de la ITSS o en otros registros administrativos.
- **Telemática**, a través de la sede electrónica, si se dispone de identificación digital válida.
- **Postal**, enviándola a la Inspección Provincial correspondiente al lugar donde se presta el servicio.

Aunque existe la posibilidad de comunicar situaciones de forma anónima a través del buzón de la ITSS, esta opción no tiene la consideración de denuncia formal ni ofrece las mismas garantías. Por ello, se recomienda utilizar la vía de la denuncia, que permite a la persona denunciante recibir información sobre la tramitación y las actuaciones realizadas cuando afecten a sus derechos.

En todo caso, la ITSS garantizará la confidencialidad del origen de la denuncia.

IMPORTANTE: con independencia de las actuaciones descritas, se podrá recabar la tutela de sus derechos ante el orden jurisdiccional social, así como, en su caso, instar la extinción del contrato de trabajo al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de agresión sexual y demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, se podrán denunciar los hechos en comisaría, Guardia Civil o juzgado de guardia.

Es preciso recordar que cuando la agresión se está produciendo, o en cualquier otro momento, se puede llamar al 112 y pedir protección policial.

Más allá de las actuaciones previstas en este Protocolo o de la denuncia ante la ITSS, es importante tener en cuenta que la persona trabajadora dispone de otras vías adicionales de protección de sus derechos.

De esta forma, puede acudir al **orden jurisdiccional social** para reclamar la tutela de sus derechos. Asimismo, en situaciones graves, puede solicitar la extinción del contrato de trabajo conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se den incumplimientos por parte de la persona empleadora que justifiquen esta medida.

Cuando los hechos puedan constituir delito, especialmente en casos de agresión sexual u otras conductas recogidas en el Código Penal, es fundamental saber que se puede denunciar directamente ante la policía, la Guardia Civil o en el juzgado de guardia.

Además, ante una situación de peligro inmediato o cuando la agresión se esté produciendo, es clave actuar con rapidez: se puede **llamar al 112** para solicitar protección policial de forma urgente.

En definitiva, es esencial recordar que existen distintas vías: laborales, administrativas y penales, y que pueden utilizarse en función de la gravedad y circunstancias de cada caso, garantizando siempre la protección de la persona trabajadora.

3.3. EJEMPLOS DE POSIBLES ACTIVACIONES DE DENUNCIA FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Las situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar pueden tener orígenes diversos, en función de quién sea la presunta persona agresora. Tal y como se ha señalado previamente, esta puede ser la propia persona empleadora, familiares o personas de su entorno cercano, incluidas aquellas que reciben cuidados, u otras personas que se relacionan con la persona trabajadora en el desempeño de su actividad, tanto dentro como fuera del domicilio.

Esta diversidad de situaciones implica que **la forma de actuar y las vías de denuncia más adecuadas pueden variar en cada caso**. No todas las situaciones requieren el mismo tipo de respuesta, por lo que resulta fundamental valorar el contexto y las circunstancias concretas para elegir la opción más eficaz y segura.

A continuación, se presentan distintos **ejemplos con carácter orientativo** que ilustran posibles escenarios y las vías de actuación en cada uno de ellos.

Caso 1. La persona denunciada es la persona que recibe cuidados por parte de la persona trabajadora

Situación: Carmen trabaja como cuidadora de Julián, un señor con dificultades de movilidad que vive con su mujer, Adela. La persona empleadora es su hija, Laura. Cada vez que Carmen acompaña a Julián al baño, aprovecha para tocarla y hacerle comentarios obscenos.

Posible opción de denuncia: en este caso, Carmen tiene una buena relación con Laura y considera que puede responder favorablemente, por lo que opta por activar el procedimiento interno.

Caso 2. La persona denunciada es la propia persona empleadora

Situación: Mariela trabaja en el domicilio de Arturo y Pilar, realizando tareas domésticas. Cada vez que Pilar no está en casa, Arturo se acerca a ella con intenciones sexuales. Le ha hecho propuestas de contacto íntimo que ella ha rechazado. La ha amenazado con denunciar a la policía su situación irregular si cuenta algo de lo que está ocurriendo.

Posible opción de denuncia: en este caso, la persona que comete la situación de violencia y acoso es el propio empleador. Comunicar la situación a Arturo o a Pilar no sería efectivo, además de ser contraproducente, por lo que la actuación debe ser externa. Mariela denuncia la situación ante la ITSS.

Caso 3. La persona denunciada es otra persona trabajadora del hogar familiar

Situación: Paulina trabaja en régimen interno, contratada por Elena, como cuidadora interna de sus dos hijas menores. El chofer, Juan, suele llegar antes de llevar a clase a las niñas y toman café juntos. Intercambiaron el número de teléfono y quedaron en alguna ocasión durante el fin de semana. Juan le propuso una relación, pero Paulina la rechazó. Desde entonces, cada vez que la ve se acerca demasiado a ella y le pide insistentemente mantener relaciones sexuales. También lo hace por teléfono, por medio de llamadas y mensajes con propuestas de relación, a pesar de que Paulina las ha rechazado y le ha manifestado su malestar.

Posible opción de denuncia: Paulina considera que Elena puede ayudarla a resolver la situación, por lo que decide recurrir a la vía interna.

Caso 4. La persona denunciada es familiar o allegada a la persona empleadora

Situación: Susana trabaja en casa de Julia y Roberto. Algunos días, el hijo del matrimonio acude al domicilio a pasar la mañana y se queda a comer. Esos días, mientras ellos duermen la siesta, el hijo aprovecha

para hacer insinuaciones de carácter sexual a Susana. Aunque ella le ha comunicado su malestar, las conductas se mantienen. En la última ocasión, ha sufrido una agresión sexual por su parte.

Posible opción de denuncia: en este caso, al haber sufrido una agresión sexual, Susana decide denunciar al hijo de sus empleadores ante las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado. Adicionalmente, decide informar de la situación internamente.

Caso 5. La persona denunciada trabaja para una empresa con la que tiene contacto la persona trabajadora

Situación: Vanessa trabaja como cuidadora de Milagros realizando las labores domésticas, haciendo las compras necesarias y acompañando a Milagros tanto en el domicilio como fuera de él. Desde hace un tiempo, Julián, el conserje del edificio, hace comentarios a Vanessa relacionados con su nacionalidad extranjera, con su aspecto físico y con el hecho de ser mujer. Ella se siente muy incómoda con la situación, pero no se atreve a decirle nada porque se siente intimidada. En ocasiones estas situaciones se han dado en presencia del conserje del portal de al lado, que habla frecuentemente con Julián y con el que bromea sobre ella con frecuencia.

Posible opción de denuncia: aunque Milagros es muy mayor, su sobrino suele estar pendiente de ella, por lo que cree que puede confiar en él para resolver la situación, recurriendo a la vía interna.

Caso 6. La persona denunciada es desconocida ya que la situación de violencia se ha producido en el trayecto desde el domicilio de la trabajadora hasta el lugar de trabajo

Situación: Ángela trabaja los fines de semana, contratada por un matrimonio muy mayor, Darío y Manuela. Para llegar al domicilio, tiene que hacer un trayecto de 45 minutos en autobús interurbano. En su pueblo no hay mucha frecuencia de transporte, por lo que tiene que coger siempre el mismo autobús para llegar a tiempo al trabajo. El conductor le hace insinuaciones sexuales cuando ella sube y también cuando no hay otros pasajeros en el autobús, lo cual es frecuente los fines de semana.

Posible opción de denuncia: Ángela duda si comunicar su situación a Darío y Manuela, porque cree que no tiene nada que ver con el trabajo, pero una amiga le aconseja que lo haga y, finalmente, habla con ellos activando el procedimiento interno de actuación.

04 RECURSOS DE APOYO EN CASOS DE VIOLENCIA Y ACOSO

Los siguientes servicios ayudan y asesoran ante las distintas situaciones de violencia y de acoso:

016 – Servicio de atención a todas las formas de violencia contra las mujeres

Servicio de información, asesoramiento jurídico y atención psicosocial a todas las formas de violencia contra las mujeres	#016 PARA TODAS	016 016-online@igualdad.gob.es WhatsApp 600 00 016 violenciagenero.igualdad.gob.es Mapa de recursos
--	-------------------------------	--

¿Qué es?

El Ministerio de Igualdad presta, a través del 016, un servicio telefónico de información, asesoramiento jurídico y atención psicosocial inmediata por personal especializado, dirigido a todas las formas de violencia contra las mujeres. Incluye violencia de pareja o expareja, violencia sexual, acoso sexual en el trabajo y otras formas de violencia machista.

¿Qué ofrece?

El 016 presta un servicio de información general, asesoramiento jurídico y atención psicosocial inmediata las 24 horas para quienes necesiten contención emocional y acompañamiento. También ofrece información a las víctimas y a su entorno sobre qué hacer en caso de maltrato y sobre los recursos disponibles en materia de empleo, servicios sociales y ayudas económicas.

¿A quién va dirigido?

Pueden utilizarlo las mujeres víctimas de cualquier situación de violencia machista, así como las personas del entorno de una posible víctima, ya sea familiar, amiga o conocida, que quiera obtener información o solicitar orientación.

¿Cómo se accede?

El 016 es un número gratuito y confidencial que no deja rastro en la factura, disponible las 24 horas del día en 53 idiomas. También se puede contactar por WhatsApp en el número 600 000 016, por correo electrónico en 016-online@igualdad.gob.es o a través del chat online disponible en la web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Las personas con discapacidad auditiva o del habla pueden acceder a través del número 900 116 016 o por el servicio Telesor.

021 - Servicio de atención a víctimas de discriminación racial o étnica

Servicio de atención a víctimas de discriminación racial o étnica	#021 CONTRA EL RACISMO	021 asistenciavictimasracismo@igualdad.gob.es Mapa de recursos
--	--------------------------------------	---

¿Qué es?

Se trata de un servicio del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE), destinado a las personas que sufran o conozcan situaciones de discriminación racial o étnica, o delitos de odio racistas. El servicio tiene como objetivo actuar contra la infradenuncia de estos actos y mejorar la asistencia y orientación a las víctimas.

¿Qué ofrece?

El servicio presta asesoramiento jurídico especializado en ámbitos como sanidad, educación, vivienda y empleo, la redacción de escritos jurídicos ante personas físicas o jurídicas para restablecer los derechos vulnerados, así como la indicación y derivación a recursos sociales de carácter público. También actúa como vía de denuncia de actos de discriminación racial o étnica.

¿A quién va dirigido?

El servicio se dirige al conjunto de la ciudadanía, comprendiendo tanto la asistencia a las víctimas de discriminación como a los testigos y personas que conozcan dichas situaciones discriminatorias y delitos de odio.

¿Cómo se accede?

Las llamadas al 021 son gratuitas y no figurarán en la factura del teléfono para salvaguardar la privacidad de las víctimas. El servicio está abierto a toda la ciudadanía, sin necesidad de registro previo, y es accesible desde todo el territorio nacional. También se puede contactar por correo a cedre@igualdad.gob.es o de forma presencial en las más de 23 oficinas del CEDRE distribuidas por toda España.

028 — Servicio Arcoíris de atención a personas LGBTI

Servicio Arcoíris de información y atención integral en materia de derechos LGBTI y delitos de odio por LGTBIfobia		028 028-online@igualdad.gob.es - Chat online - Mapa de recursos
--	---	--

¿Qué es?

Servicio telefónico del Ministerio de Igualdad en el que obtener información, asesoramiento jurídico y atención psicosocial inmediata y especializada frente a todas las formas de violencia por LGTBIfobia, dirigido a todas las personas LGBTI o allegadas.

¿Qué ofrece?

Además de atender llamadas por delitos de odio, el Servicio 028 Arcoíris atiende a personas menores y adolescentes en riesgo de rechazo por su orientación sexual, así como a personas que presencien cualquier situación de acoso, discriminación y violencia LGTBIfóbica. Tras la llamada, la persona usuaria es derivada a los servicios u organizaciones más adecuados de su comunidad autónoma.

¿A quién va dirigido?

El servicio se dirige a todas las personas LGBTI o allegadas, con carácter gratuito, los 365 días del año. No se exige ningún requisito previo para llamar.

¿Cómo se accede?

Las llamadas al 028 son gratuitas y confidenciales, accesibles a personas con discapacidad auditiva y del habla, y se atiende en castellano, catalán, gallego, euskera, inglés y francés. También se puede contactar por correo electrónico en 028-online@igualdad.gob.es y a través de un chat online disponible en la web del Ministerio de Igualdad.

900 22 22 92 – Servicio Telefónico de Atención y Protección para víctimas de violencia contra las mujeres

Servicio Telefónico de Atención y Protección 24h para víctimas de violencia contra las mujeres		☎ 900 22 22 92 ✉ atenpro@femp.es ✉ atenpro-sei@igualdad.gob.es ✉ violenciagenero.igualdad.gob.es
---	---	--

¿Qué es?

El Servicio Telefónico de Atención y Protección para víctimas de violencia contra las mujeres (ATENPRO) es una modalidad de servicio que, con la tecnología adecuada, ofrece a las víctimas de violencia contra las mujeres una atención inmediata, ante las eventualidades que les puedan sobrevenir, las 24 horas del día, los 365 días del año y sea cual sea el lugar en que se encuentren. En la práctica, consiste en un dispositivo móvil con geolocalización: con solo pulsarlo, la mujer queda en contacto inmediato con un centro de atención que puede movilizar a las fuerzas de seguridad o a los servicios sanitarios.

¿Qué ofrece?

El objetivo fundamental es que las víctimas se sientan seguras y acompañadas mientras dura el proceso para salir de la situación de violencia, facilitándoles el contacto con un entorno de seguridad y posibilitando la intervención inmediata con movilización de los recursos de atención que fuesen necesarios. El servicio también realiza seguimientos periódicos con las usuarias.

¿A quién va dirigido y cuáles son los requisitos?

Está destinado a mujeres víctimas de violencia. Para poder acceder al servicio se requiere: no convivir con el agresor, participar en programas de atención especializada para víctimas de violencia de género y contar con una orden de alejamiento del agresor o haber denunciado la violencia. No obstante, los servicios sociales pueden valorar cada caso de forma individualizada.

¿Cómo se solicita?

Para solicitar este servicio es necesario contactar los Servicios Sociales del municipio de residencia. Los servicios sociales del ayuntamiento deben emitir un informe que acredite la condición de víctima de violencia contra las mujeres de la potencial usuaria, así como valorar la idoneidad del servicio para cada caso concreto. El servicio es completamente gratuito. Para más información, ofrecen el teléfono gratuito 900 22 22 92.

900 19 10 10 – Servicio de información y asesoramiento sobre derechos de las mujeres

Servicio de información y asesoramiento sobre derechos de las mujeres		☎ 900 19 10 10 ✉ inmujer@inmujeres.es ✉ telesor.es ✉ inmujeres.gob.es
--	---	--

¿Qué es?

Es un servicio telefónico de información y atención sobre los derechos de las mujeres que presta el Instituto de las Mujeres, con el número gratuito 900 19 10 10. Tiene como finalidad facilitar información sobre los derechos y recursos disponibles para las usuarias.

¿Qué ofrece?

Las materias que se atienden están relacionadas con los derechos de las mujeres y de las posibles víctimas de discriminación por razón de sexo en materia civil, penal, sociolaboral, de seguridad social y administrativa. Ofrece recursos sobre orientación y promoción para el empleo, asesoramiento especializado sobre derechos en materia de familia y conciliación de la vida personal, familiar y laboral y sobre organismos de igualdad. También se atiende la formulación de quejas por posible discriminación por razón de sexo y el procedimiento para su tramitación.

¿A quién va dirigido?

A cualquier mujer o persona que necesite información o asesoramiento sobre derechos relacionados con la igualdad. No se requiere acreditar situación de víctima para llamar.

¿Cómo se accede?

La atención se presta de lunes a viernes laborables entre las 9:00 y las 20:00 horas, y los sábados de 9:00 a 14:00 horas. Fuera de ese horario, pueden dejarse mensajes que serán respondidos en un plazo de 24 horas. Las consultas también pueden realizarse por escrito a través de los formularios de la web del Instituto de las Mujeres o por correo en inmujer@inmujeres.es.

Sistema Nacional de Salud – Atención sanitaria ante la violencia sexual

¿Qué es?

El Sistema Nacional de Salud (SNS) dispone de un [Protocolo Común para la Actuación Sanitaria ante la Violencia Sexual](#), cuyo objetivo es establecer criterios comunes de actuación profesional, normalizada y homogénea para el conjunto del SNS, respecto a la detección, valoración e intervención en casos de violencia sexual.

¿Qué ofrece?

Cualquier centro sanitario del SNS ofrece una atención sanitaria integral física, psicológica y social de forma ágil, respetuosa y eficaz para todas aquellas personas que hayan sufrido, sufran o puedan sufrir violencia sexual, con especial interés en la actuación en los casos de personas en contextos de mayor vulnerabilidad y con el objetivo de minimizar el impacto generado y asegurando su recuperación.

¿A quién va dirigido?

A cualquier persona que haya sufrido violencia sexual, con independencia de cuándo ocurrió. El Protocolo abarca tanto la violencia reciente como la sufrida en el pasado, e incluye a mujeres adultas, niñas, niños y adolescentes.

¿Cómo se accede?

Acudiendo a cualquier centro de salud, urgencias hospitalarias, o especialidades como Ginecología o Salud Mental. No es necesario haber presentado denuncia previa para recibir atención sanitaria.

Servicios de orientación jurídica de los colegios de abogacía

¿Qué es?

Cada colegio de abogacía cuenta con un servicio de orientación jurídica que asesora previamente a las personas que piden asistencia jurídica gratuita sobre las condiciones a cumplir para poder acceder a su reconocimiento, ayudándoles también con la redacción de los impresos de solicitud.

¿Qué ofrece?

El servicio permite recibir información sobre los requisitos para el reconocimiento del derecho a la justicia gratuita, obtener asesoramiento y orientación previos al proceso, incluyendo un análisis inicial sobre la viabilidad de la pretensión. También permite ser auxiliado en la redacción del modelo de solicitud y obtener una resolución expresa de la solicitud de asistencia jurídica gratuita.

¿A quién va dirigido?

Pueden solicitarlo los ciudadanos españoles, los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea y los extranjeros que se encuentren en España. Con independencia de los recursos económicos, pueden acudir las víctimas de violencia de género, de terrorismo y de trata de seres humanos en los procesos relacionados con su condición de víctimas.

¿Cómo se accede?

Tanto si se quiere interponer una demanda o denuncia, como si se ha sido demandada o denunciada, se debe acudir al servicio de orientación jurídica del colegio de abogacía correspondiente al domicilio de la persona solicitante, donde se pedirá cita para entrevistarse con un letrado o letrada. También puede presentarse la solicitud directamente en el juzgado que corresponde al domicilio de residencia, que la remitirá al colegio competente.

Servicio de justicia gratuita

¿Qué es?

Es el reconocimiento del derecho, para quienes acrediten carecer de recursos económicos suficientes, a una serie de prestaciones que incluyen principalmente la dispensa del pago de honorarios de abogado y procurador, de los gastos derivados de peritaciones, fianzas y tasas judiciales.

¿Qué ofrece?

El derecho a la asistencia jurídica gratuita comprende el asesoramiento y orientación gratuitos con carácter previo al proceso, asistencia de abogado/a a la persona detenida o presa, defensa y representación gratuitas por abogado/a y procurador/a en el procedimiento judicial, inserción gratuita de anuncios o edictos, exención de tasas judiciales y depósitos y asistencia pericial gratuita.

¿A quién va dirigido y cuáles son los requisitos?

Las personas víctimas de violencia de género, de terrorismo y de trata de seres humanos no necesitan demostrar insuficiencia de recursos para litigar; únicamente deben presentar el modelo de solicitud normalizado y acreditar documentalmente su condición de víctima. Para las demás personas, el principal requisito es acreditar que los ingresos de la unidad familiar no superan el umbral económico establecido por la ley.

¿Cómo se solicita?

La solicitud puede presentarse en el servicio de orientación jurídica del colegio de la abogacía correspondiente al domicilio del solicitante, en el juzgado del domicilio de la persona solicitante, o en el juzgado en el que se tramita el procedimiento judicial, que lo remitirá al respectivo colegio de la abogacía para su tramitación. El Consejo General de la Abogacía Española mantiene un portal web (justiciagrat.abogacia.es) donde se puede comprobar si se cumplen los requisitos económicos.

Nota importante: ante una situación de emergencia o peligro inmediato, llama al **112**. Los servicios descritos en esta guía están pensados para informar, orientar y acompañar, pero en caso de riesgo para la seguridad, el primer paso siempre es llamar a los servicios de emergencia.

05

ANEXO I

MODELO DE COMPROMISO CON LA TOLERANCIA CERO HACIA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO

Datos de la persona empleadora del hogar familiar.	
Nombre y apellidos:	
DNI:	
(Nombre de la persona empleadora), en calidad de persona empleadora del hogar, manifiesta su compromiso de mantener un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencia y acoso en cualquiera de sus formas. Por ello, teniendo en cuenta lo anterior, se compromete a: - Rechazar expresamente cualquier conducta de las descritas en el presente documento constitutiva de violencia y acoso. - Respetar los derechos fundamentales y la integridad física y psicológica de las personas que prestan sus servicios en el hogar familiar. - Colaborar activamente en la prevención de la violencia y el acoso.	
FIRMA: En , a de de 20	

06

ANEXO II

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA

1. Datos de la persona que ha sufrido la violencia y acoso.

Nombre:

Apellidos:

Puesto de trabajo:

Teléfono:

Otros datos:

2. Datos de la presunta persona agresora (si se tienen).

Nombre:

Apellidos:

Puesto de trabajo o relación (si procede):

Teléfono:

Otros datos:

3. Descripción de los hechos.

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron, incluyendo a personas que hayan sido testigo. Cuando proceda, se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

4. Personas que han sido testigo y pruebas.

En caso de que haya personas que han sido testigo de los hechos, indicar nombre y apellidos. Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (plataformas de mensajería instantánea, redes sociales, correos electrónicos u otros medios digitales, etc.).

5. Solicitud.

Se tenga por presentada la denuncia frente a (IDENTIFICAR PRESUNTA PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este procedimiento de prevención y actuación frente a la violencia y acoso.

07 ANEXO III

FORMULARIO DE DENUNCIA ITSS

ESCRITO DE DENUNCIA

Datos Generales.

Espacio reservado Registro de Entrada

ADVERTENCIA

EN CASO DE DISCONFORMIDAD CON SU DESPIDO, DEBERÁ INTERPONER DEMANDA ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL EN EL IMPROPRORROGABLE PLAZO DE 20 DÍAS HÁBILES DESDE LA FECHA DEL DESPIDO.

Dirigido a:

El escrito debe dirigirse a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social correspondiente a la provincia donde radique el centro de trabajo objeto de denuncia.

Datos del denunciado.

Nombre o razón social:

NIF / CIF:

Actividad:

CCC:

Domicilio Social:

Centro Trabajo:

Localidad:

Provincia:

Código postal:

Nº. de trabajadores

Horario:

a

¿Continúa abierta la empresa?

SI

NO

Datos del denunciante.

Nombre y Apellidos:

NIF / CIF:

NAF:

Domicilio:

Localidad:

Correo electrónico:

Provincia:

Código postal:

Teléfono:

¿Es o ha sido trabajador de la empresa?

SI

NO

Fecha de ingreso:

Fecha de cese:

Motivo del cese:

Si actúa en nombre de otros trabajadores indique nombre y apellidos:

¿Tiene presentada demanda judicial por el mismo motivo que esta reclamación?

SI

NO

La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, reconoce a los ciudadanos el derecho a relacionarse con las administraciones públicas utilizando medios electrónicos para el ejercicio de los derechos previstos en su art.13.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 20.4 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, el denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación, **y solo tendrá derecho a recibir información sobre el estado de tramitación de su denuncia, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora.**

En el supuesto de que la denuncia diera lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante podrá tener, en su caso, la condición de interesado, en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (BOE de 2 de octubre).

RELATO DE HECHOS: (concretar el motivo, acompañando documentación justificativa en su caso)

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre:

Firmado:

Voluntad de relacionarse electrónicamente con el OEITSS.

En principio, dado que usted no es un sujeto obligado a relacionarse electrónicamente con la Administración Pública, recibirá sus notificaciones y comunicaciones en papel. No obstante, puede decidir que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social le envíe en lo sucesivo sus comunicaciones y notificaciones exclusivamente de forma electrónica.

Cuando le remitamos una comunicación o una notificación de forma electrónica, le enviaremos un aviso a la dirección de correo electrónico facilitada en este formulario.

Para acceder a dicha notificación electrónica, será necesario estar dado de alta en Cl@ve o disponer de un certificado emitido por una autoridad de certificación inscrita en el Registro de Prestadores de Servicios de Certificación Electrónica en el Ministerio de Industria. Podrá cambiar el sentido de su decisión en cualquier momento posterior (arts. 14, 41 y 43 Ley 39/2015, de 1 de octubre).

Con base en esto, ¿confirma que desea recibir sus comunicaciones y notificaciones exclusivamente de forma electrónica? Sí, lo confirmo ☐

Para aceptar expresamente, marque este recuadro con [X].

En caso de no marcar esta casilla, además de recibir sus comunicaciones y notificaciones de manera electrónica, las recibirá también por correo postal.

Aviso sobre protección de datos personales:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (Reglamento General de Protección de Datos Personales) y el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se informa que el presente formulario contiene datos de carácter personal que serán objeto de tratamiento por el responsable, el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con la finalidad de desempeñar la función principal de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la normativa de orden social y de Seguridad Social, estando para todo ello legitimado con base en lo dispuesto en el artículo 8.2 de la ya citada Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

Se podrán ejercer, cuando procedan, los derechos reconocidos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679, mediante un escrito dirigido al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el Paseo de la Castellana, 63, 28071 Madrid, o a través del correo electrónico: pdp.itss@mites.gob.es.

Podrá accederse a la restante información exigida por el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (Reglamento General de Protección de Datos Personales), a través de la dirección electrónica que se indica a continuación:

<https://www.aepd.es/reglamento/derechos/index.html>.

07 ANEXO IV

NORMATIVA

- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo digno para los trabajadores domésticos (Convenio nº 189). OIT, 2011.
Disponible en: <https://share.google/hi07URm7gV5hmVZel>.
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio nº 190). OIT, 2019, núm. 190.
Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 10 de noviembre de 1995, núm. 269.
Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado, 24 de noviembre de 1995, núm. 281.
Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con>.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del Estado, 11 de octubre de 2011, núm. 245.
Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado, 6 de diciembre de 2018, núm. 294.
Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Boletín Oficial del Estado, 7 de septiembre de 2022, núm. 215.
Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/09/06/10/con>.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Boletín Oficial del Estado, 13 de julio de 2022, núm. 167.
Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>.
- 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. Boletín Oficial del Estado, 1 de marzo de 2023, núm. 51.
Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con>.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Boletín Oficial del Estado, 8 de agosto de 2000, núm. 189.
Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>.

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Boletín Oficial del Estado, 17 de noviembre de 2011, núm. 277.
Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/11/14/1620/con>.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015, núm. 255.
Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>.
- Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. Boletín Oficial del Estado, 11 de septiembre de 2024, núm. 220.
Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/09/10/893>.

