

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL
ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y DE GARANTÍA
DE LA LIBERTAD SEXUAL Y MORAL EN LA

**ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO
EDUCATIVO Y SOCIAL INTEGRA2**



ÍNDICE

I.PREÁMBULO

II.CUESTIONES GENERALES

2.1. Objeto del presente protocolo

2.2. Ámbito de aplicación

2.3. Normativa básica de referencia

2.4. Garantías

III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

3.1. Acciones de difusión, información y comunicación

3.2. Acciones de formación y concienciación

3.3. Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan

IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1. Presentación de reclamaciones, quejas o denuncias

4.2. Peritaje

4.3. Comisión Instructora contra el Acoso Sexual y/o Acoso Sexista

4.4. Prueba, asesoramiento y apoyo y medidas cautelares

4.5. Órganos encargados y plazos de la aplicación de este Protocolo

4.6. Resumen del procedimiento

V.TIPIFICACIÓN DE FALTAS

VI.SANCIONES

VII.EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

VIII.INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

IX.EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO ANEXOS

1. Anexo I: Definiciones, clasificaciones orientativas y ejemplos

2. Anexo III: Referencias bibliográficas y documentales

4. Anexo IV: Visualización gráfica del procedimiento de actuación

5. Anexo V: Modelo escrito de reclamación, queja o denuncia

I. PREÁMBULO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. De la misma forma, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones públicas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. A.D.E.S INTEGRA2 declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, también denominado acoso sexista son fenómenos que atentan gravemente contra la dignidad y el respeto de las personas, así como contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben ser toleradas en ninguna circunstancia. En consecuencia, la **A.D.E.S. INTEGRA-2 se compromete a prevenir y detectar este tipo de prácticas en el entorno laboral y a garantizar la debida protección frente a las personas que las sufran.**

El acoso sexual y el acoso sexista, al igual que las violencias machistas entre otras, están íntimamente ligados a la igualdad de género, siendo dicho acoso, causa, y a su vez, efecto de desigualdad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo resulta inaceptable, atentatorio contra la igualdad y dignidad entre las personas y genera efectos perjudiciales en la salud física y mental, la moral, la confianza y la autoestima de la persona que lo sufre.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, las personas firmantes en representación de la entidad y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en la A.D.E.S. INTEGRA-2 incluida en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, y siguiendo los principios de dicho artículo, se subrayan como elementos de este Protocolo:

- a) El compromiso de las administraciones y organismos públicos para prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción, formación y sensibilización a todo el personal en su deber de respetar los valores de igualdad de nuestra Entidad, así como la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, y la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- c) El tratamiento reservado de las reclamaciones, quejas o denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso sexista sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, así como de los diferentes recursos y servicios que contribuyan a la resolución de casos y se responsabilicen de tareas de estudio y prevención de los diferentes tipos de acoso.

La mencionada Ley Orgánica 3/2007, en su Título IV (El Principio de Igualdad en el Empleo Público), se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y en él se incluye, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Es decir, enmarca el acoso en el ámbito laboral.

El presente Protocolo se integra en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, al objeto de identificar y promover factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso.

II. CUESTIONES GENERALES

2. 1. Objeto del presente Protocolo

El objeto de este Protocolo es establecer procedimientos de actuación para la detección, prevención y protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o sexista que se apliquen a:

- a) La **prevención** de situaciones de acoso, principalmente a través de dos tipos de actuaciones:
 - acciones de difusión, información y comunicación;
 - acciones de formación y concienciación
- b) La **solución ágil** de las reclamaciones, quejas y denuncias relativas al acoso sexual y al acoso sexista que serán tramitadas, y en su caso resueltas, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de la asociación y siempre como garantía añadida a las demás que proporcione el Ordenamiento Jurídico. Es, por ello, que el presente Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de las medidas de detección, prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual o de acoso sexista, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las

denuncias y el establecimiento de medidas cautelares y complementarias oportunas, si fuese el caso.

A continuación, se ofrecen las correspondientes definiciones de aplicación, aunque éstas se explicitan de forma más pormenorizada, con ejemplos, en el **Anexo 1**.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, define, en su Artículo 7, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los siguientes términos:

1. “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

2. “Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.” “Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.” “El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”

3. Se considerará **acoso ambiental** aquella conducta que crea un entorno laboral o académico intimidatorio, hostil, o humillante para la persona o personas que son objeto de la misma. El acoso ambiental puede ser de naturaleza sexual o discriminatoria por razón de sexo. Puede a su vez dirigirse a una única persona, en presencia o no de más personas, de forma verbal, gestual, física, o creando un ambiente intimidatorio que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, personas o colectivo.

Al igual que la LOIEHM destaca en su artículo 7.3, tal y como se ha expuesto anteriormente, que se consideran discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (sexista), conviene recalcar que la falta de intencionalidad por discriminar es irrelevante a la hora de dictaminar si un acto es discriminatorio o no, ya que lo fundamental en estos tipos de acoso es el impacto negativo de la repercusión que tiene dicho acto sobre el colectivo al que pertenece la persona afectada.

También hay que destacar que se trata de comportamientos y acciones no consentidas por la persona que los recibe. Se considerarán condiciones agravantes: el abuso de una situación de superioridad jerárquica, la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución, y la situación de especial vulnerabilidad de la persona afectada. En este sentido, también se tendrá en cuenta la posible interseccionalidad, valorando los diferentes ejes de desigualdad que pueden estar interactuando de manera específica en cada caso, con la desigualdad de género: la edad, la etnicidad, la clase social, la diversidad funcional, las creencias religiosas, el aspecto físico, etc.

También se considerará que son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales y académicas. El acoso sexista o por razón de sexo en estos casos puede darse forzando o induciendo a la persona afectada a renunciar voluntariamente a su actividad académica o su puesto de trabajo, o a los derechos y los beneficios que le corresponden (por ejemplo, la reducción de jornada por atención a los hijos o hijas), exigiendo o presionando a la persona a “recuperar” las tareas docentes o administrativas no realizadas durante el permiso maternal, etc.

Además, se intervendrá frente a todas las situaciones de acoso incluidas las realizadas a través de medios digitales (ciberacoso) mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral.

Según lo establecido en el artículo 9 de la L.O. 3/2007, también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación por acoso sexual, acoso sexista o la de otra persona.

2. 2. Ámbito de aplicación

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

La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o sexista podrá presentar reclamación, queja o denuncia ante la entidad y tendrá derecho a obtener una respuesta ágil. Todas las personas implicadas en el procedimiento habrán de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos objeto de reclamación, queja o denuncia.

Asimismo, cualquier trabajadora o trabajador que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y/o sexista deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios.

Finalmente, todas las personas que integran A.D.E.S. INTEGRA2, tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

2. 3. Normativa básica de referencia

a) Normativa internacional. - Declaración Universal Derechos Humanos, arts. 3 y 5

b) Normativa europea. - Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23.9.2002. - Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE. - Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

c) Normativa estatal. - Constitución de 1978: Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2. - Código Penal: Art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445. - Código Civil: Art. 1903. - Estatuto de los Trabajadores (sic): Art. 4.2.c), d), e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2.c).12; art. 96.11; art. 96.12; art. 96.14; art. 97.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece:

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3).
- que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo diagnóstico previo y negociado se contendrá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art. 46.2 LOI).
- que las empresas están obligadas a *“promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*.
- que *“con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”* (art. 48.1 LOI)
- y que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOI).

- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.

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

En este se especifica, además de lo descrito anteriormente, que promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio y deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

- R.D. 901/2020 DE 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

- R.D. 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: Art. 8.13.

- R.D. Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- R.D. Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art. 180; art. 181 y art. 182.

d) Normativa andaluza. - Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género. - Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía.

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, ADES INTEGRA2 está obligada a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del 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.

2.3.4. Garantías

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras

indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- **Respeto y protección a las personas:** La asociación adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- **Prohibición de represalias:** Se garantizará que en el ámbito de la institución no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.
- **Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad laboral.** Se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas.
- **Derechos de abstención y recusación.** Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en

cuenta lo previsto en la ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de la Administración Pública y del Procedimiento administrativo común.

- **Colaboración.** Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo deben informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.
- **Apoyo de personas formadas.** Con la finalidad de garantizar el procedimiento, ADES INTEGRA2 cuenta con la participación de personas formadas en igualdad y en el ejercicio de su función. Asimismo, la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se basa, como mínimo, en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- **No re-victimización.** En lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.
- **Reparación de la víctima y del entorno laboral.** Las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos, pero también a través de la asunción por parte de la empresa de los siguientes compromisos que se establecen a título ejemplificativo, tales como el apoyo a la víctima de acoso en el entorno profesional, de tal manera que la empresa se compromete a poner en marcha medidas conducentes a la recuperación del proyecto profesional de la víctima; la puesta a disposición de la víctima de cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud hasta su completo restablecimiento como puedan ser el apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso o el contacto con la Comisión de Gestión de Conflictos que acompañará, asesorará y apoyará las gestiones de la víctima en su vuelta a la situación de normalidad previa al suceso.
- **Protección de datos.** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

3.1. Acciones de difusión, información y comunicación

A.D.E.S. INTEGRA2 se compromete a difundir y a dar a conocer este Protocolo, a todas las personas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación, y a su difusión.

Se elaborará un Plan de Comunicación para difundir el presente Protocolo. Entre otras acciones, y como parte de este Plan, se incorporarán y mantendrán en la página web de la asociación información sobre la prevención de los diferentes tipos de acoso, con especial atención al momento de la aprobación del presente Protocolo, y posteriormente de manera periódica. Se elaborará asimismo una guía sencilla y clara que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones, quejas y denuncias en esta materia.

También se desarrollarán campañas informativas y de concienciación periódicas dirigidas a todas las trabajadoras y trabajadores, así como personas que colaboran.

3.2. Acciones de formación y concienciación

A.D.E.S INTEGRA2 se compromete a promover cursos y actividades formativas, de prevención, de concienciación y de buenas prácticas en relación con el acoso sexual, por razón de sexo.

Dichas acciones formativas irán dirigidas a todas las trabajadoras y trabajadores de la asociación, además de terceras personas y empresas que presten sus servicios a la asociación.

IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1. Presentación de reclamaciones, quejas o denuncias

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- La representación sindical.
- Cualquiera otra persona que, siendo parte de la asociación, tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o sexista en el ámbito laboral.

Cuando se trate de reclamación, queja o denuncia presentada por una tercera persona, la presunta víctima deberá ser informada con prontitud para que ratifique por escrito la reclamación o denuncia para poder intervenir conforme al presente Protocolo. De no mediar esta, se podrá actuar de forma preventiva.

Las reclamaciones, quejas o denuncias podrán formularse a través de la comunicación a la persona de referencia de su centro de trabajo, a cualquier persona que forme parte de la Comisión o a través del canal de denuncias creado para ello:

canaldenuncias@integra-2.com

La reclamación, queja o denuncia podrá ser presentada de manera escrita o verbal. En el caso de que sea verbal, esta se recogerá en acta que será firmada por la persona reclamante y quien recoja dicha reclamación, queja o denuncia. La denuncia no podrá ser anónima y requerirá la ratificación por parte de la víctima.

4.2. Peritaje

Una vez tramitada la reclamación, queja o denuncia, la Comisión instructora contra el Acoso Sexual ordenará la práctica de una información reservada con el nombramiento de la persona que efectuará el peritaje. A estos efectos, se garantizará el deseo de la presunta víctima de que el peritaje sea realizado por una persona del mismo sexo.

La Comisión Instructora contra el Acoso Sexual utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas. Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical. Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Llevará a cabo un examen exhaustivo de la información recibida y elevará un informe a la Comisión Instructora contra el Acoso Sexual, Acoso Sexista a la que se refiere el apartado siguiente, concluyendo con la existencia o no de conducta de acoso, y recomendando asimismo las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso y, en su caso, la adopción de medidas cautelares si no hubiesen sido adoptadas hasta ese momento.

4.3. Comisión Instructora contra el Acoso Sexual y/o Acoso Sexista.

La composición de la Comisión instructora contra el Acoso Sexual y/o Acoso Sexista (a partir de ahora la Comisión) se atenderá al principio de representación equilibrada (Disposición adicional 1ª L.O. 3/ 2007 de 22 de marzo).

La Comisión tendrá carácter de órgano colegiado y estará formada por:

- EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA: **M. A. M.**
- EN REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA: **I. G. M.**

- PERSONAS DE REFERENCIA EN LOS CENTROS DE TRABAJO:
 - CISL “LA HUERTA”: **S. N. P.**
 - RESIDENCIA “PILAR PÉREZ”: **M. D. G. A.**
 - CISL “ÓRGIVA”: **Y. B. B.**
 - POILS “BAOBAB”, VIVIENDA TUTELADA “INTEGRA”, PAI “ALCAZABA”: **A. B. P.**

Las personas integrantes de esta Comisión deberán poseer una formación suficiente y acreditada en temas relacionados con la discriminación por razón de género y en especial sobre violencia de género en el trabajo, o deberán adquirirla mediante un curso de formación.

La Comisión ejercerá sus funciones con independencia, y no dependerá de órgano de gobierno alguno. Asimismo, la Comisión será informada puntualmente de las resoluciones posteriores tomadas.

4.4. Prueba, asesoramiento, apoyo y medidas cautelares

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

Si en el curso del procedimiento hay circunstancias concretas que así lo aconsejen, se podrán adoptar las medidas cautelares y complementarias que legalmente fueran procedentes, entre las que pueden encontrarse atención médica, psicológica o social, a través de medios propios o a través de recursos externos.

4.5. Órganos encargados y plazos en la aplicación de este Protocolo

Los órganos encargados de aplicar este Protocolo será la Comisión Instructora contra el Acoso Sexual y/o Acoso Sexista con el informe y asesoramiento realizado por la persona experta que realice el peritaje.

Una vez recibida la reclamación, queja o denuncia por parte de la Dirección, ésta designará, en un plazo no superior a siete días, a una persona experta que realizará un peritaje y un informe que será presentado, en un plazo no superior a veintiún días, a la Comisión. Dicha Comisión, que será convocada en un plazo no superior a un mes de presentada la reclamación, queja o denuncia, y oído el informe de la persona que haya realizado el peritaje, elaborará un informe concluyendo con la existencia o no de conducta de acoso sexual y/o sexista proponiendo asimismo las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso y, en su caso, la adopción de medidas preventivas o cautelares si no hubiesen sido adoptadas hasta ese momento. El informe de la Comisión deberá presentarse en un plazo no superior a catorce días desde que se reúna para tratar el caso objeto de la reclamación, queja o denuncia. El/La director/a podrá archivar la reclamación, queja o denuncia formulada o incoar el oportuno expediente disciplinario, a través de la Inspección de Servicios.

Si de las actuaciones llevadas a cabo con carácter previo a la apertura del expediente disciplinario o, incluso, en el transcurso del mismo, se llegase a la conclusión de que hay indicios suficientes de conductas constitutivas de delito, el director/a cursará la correspondiente denuncia ante el órgano jurisdiccional pertinente.

4.6. Resumen del procedimiento

1. Presentación de reclamación, queja o denuncia ante la Comisión Instructora.
2. En un plazo no superior a siete días, designación por parte de la Dirección la persona experta que realizará el peritaje, quien dispone de veintiún días para la realización del informe.

3. En un plazo no superior a un mes desde la presentación de la reclamación, queja o denuncia, la Dirección convoca la Comisión, que debe presentar su informe en un plazo no superior a 14 días desde su celebración.
4. El/La director/a establece medidas preventivas, archiva reclamación, queja o denuncia o incoa el oportuno expediente disciplinario, a través de la Inspección de Servicios.

V. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Serán consideradas como **MUY GRAVES** las siguientes FALTAS:

- a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas. d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como **GRAVES** las siguientes FALTAS:

- a) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b) gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- e) realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- f) comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- g) la impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- h) la impartición de órdenes vejatorias;
- i) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- j) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- k) cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán **LEVES** las siguientes FALTAS:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves. Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.

También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo). Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

VI. SANCIONES

La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento.

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; carta de censura.

Faltas graves: Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido. Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc, podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la entidad para evitar la repetición de las infracciones de que se trate. La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de "tutela judicial efectiva".

El sobreseimiento: Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

VIII. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Andalucía para garantizar su adecuada protección y recuperación. Estos se pueden consultar en los siguientes enlaces web:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/>

<https://www.juntadeandalucia.es/iamindex.php/2013-08-08-11-30-38/servicio-asesoramiento-empresas/protocolo-prevencion-acoso-sexual-razon-sexo>

El Teléfono 900 200 999 es un servicio gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas, todos los días del año, día y noche. Está operativo para toda la Comunidad Autónoma. Es anónimo y confidencial y el equipo humano que lo atiende está formado por personal especializado. Permite resolver de manera inmediata dudas y problemas diversos.

IX. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo en su ámbito de aplicación. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Comisión propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos. Asimismo, realizarán un informe anual de seguimiento que podrá incluir propuestas de mejora.

En Almería, a 30 de Marzo de 2022


INTEGRA 2
Asociación para el Desarrollo Educativo y Social
CIF: G-04480796
Camino del limón, nº 105 - C. P. 04071 Almería
Tlf. 950220209
info@integra-2.com

Fdo: Antonio Guillén Llobregat
Presidente ADES INTEGRA2

ANEXO 1: DEFINICIONES, CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS Y EJEMPLOS

Cualquier intento de acotamiento de un listado cerrado de posibles conductas constitutivas de acoso sexual y/o sexista constituye una tarea estéril si bien tanto la doctrina científica como la doctrina judicial han dado en establecer ciertas categorías específicas del acoso sexual (como el acoso sexual *quid pro quo* también conocido como “chantaje sexual”, y el “acoso sexual ambiental”) que deben ser bien conocidas y reconocidas por quienes deban llevar a cabo cualquier actuación preventiva o intervención correctora (Protocolo ULL, 2014, p.22). Los comportamientos constitutivos de acoso sexual y/o acoso sexista pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y conceptos. Es importante señalar, a diferencia del acoso laboral, que estos tipos de acoso no necesitan ocurrir de manera reiterada para constituir una conducta acosadora. De manera orientativa podemos definir los diferentes tipos de acoso que contempla el presente protocolo como:

➤ **Acoso sexual**

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseados por la persona que los recibe que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de una persona. “Asimismo, es fundamental destacar, en el caso del acoso heterosexual contra las mujeres, que es el mayoritario, se considera que además de afrentar a la dignidad es discriminatorio por razón de sexo (destacando la sexualización de las mujeres como uno de los instrumentos e indicadores de la desigualdad de género), y se cataloga el acoso sexual como violencia de género” (Protocolo ULL, 2014, p.22).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Chistes de carácter sexual dirigido directamente a una persona.

En el caso del **chantaje sexual**, también conocido como “acoso sexual *quid pro quo*”, la persona acosadora tiene que ocupar un puesto superior jerárquico o que sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo o estudio de la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual o *quid pro quo* los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

- **El acoso sexual ambiental** es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona que es objeto del mismo (Protocolo ULL, 2014, p.22-23). A diferencia del chantaje sexual, no existe una condición directa entre el requerimiento sexual y la condición superior jerárquica o una posición que pueda tener efectos laborales o académicos negativos sobre la persona acosada. En el acoso sexual ambiental podemos distinguir dos tipos:
- *acoso sexual por ambiente sexista* (en el que los favores sexuales no son un objetivo pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas)
 - *acoso por atención sexual indeseada* (donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista:

- Chistes y bromas que resulten ofensivas.
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.

Entre otras, pueden constituir acoso sexual por atención sexual indeseada las siguientes conductas:

- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta, detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.

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

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que ir al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años...Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima...Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.*

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

➤ **Acoso sexista o por razón de sexo:**

El acoso por razón de sexo, también denominado acoso sexista, se define como “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” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo).

Constituyen algunos ejemplos de este, los siguientes¹:

A) Acoso sexista verbal.

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.

Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).

- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

B) Acoso sexista no verbal.

- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

C) Acoso sexista físico.

- Provocar acercamientos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

➤ **Ciberacoso:**

El surgimiento y desarrollo de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ha provocado que las conductas de delictivas que antes encontrábamos en las relaciones interpersonales presenciales, aparezcan y se reproduzcan en los entornos digitales. La extensión y uso masivo de móviles e internet, las redes sociales y el anonimato que estas facilitan han servido de cauce para su proliferación alcanzando también el ámbito laboral.

Son conductas de ciberacoso aquellas que atenten contra la libertad sexual y/o el sexo, es decir, aquellas que afecten a la esfera íntima o de libertad de una persona como la divulgación sin consentimiento de información sensible, de fotografías o vídeos de carácter íntimo, la vigilancia y monitoreo de actividades en línea, etc.

La OIT en el documento de trabajo “Actualización de las necesidades del Sistema: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo posibilitado por las TIC” entiende por ciberacoso “cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las TIC en el contexto del trabajo” añadiendo “el resultado previsible de infligir estos actos es un daño físico o psicológico a una víctima o a un grupo de víctimas, con lo que a menudo se degradan las condiciones de trabajo de la víctima o las víctimas o del entorno de trabajo en general. Asimismo, el ciberacoso requiere que el comportamiento agresivo se produzca de forma regular durante un período razonable o que la incidencia de dicho comportamiento agresivo tenga un efecto perjudicial duradero”.

El RD Ley del Trabajo a Distancia recoge la obligación de las empresas de supervisar que la implantación de nuevas tecnologías no suponga una incidencia en las situaciones de acoso en la misma, pudiendo producirse tanto por superiores jerárquicos (vertical), como entre iguales (horizontal), como por terceras personas, empresas proveedoras, clientela, etc.

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

facilitado por la tecnología*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

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

- (1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
- (2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”), la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada), y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
- (3) Revelar información personal o la identidad.
- (4) Revelar la orientación sexual.
- (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.
- (7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

Conductas constitutivas de ciberacoso:

- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de la plantilla, en particular -pero no solo- cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- La difusión de imágenes o videos de contenido sexual entre la plantilla, ya se trate del envío por quien las haya recibido de forma legítima –el llamado ‘porno vengativo’–, o de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp) de imágenes o videos de terceras personas.
- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de un trabajador o una trabajadora y crear un entorno humillante u hostil, especialmente -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual del trabajador.
- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de una persona de la plantilla en redes de mensajería instantánea o redes sociales ya tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo (acoso por razón de sexo).
- El envío de mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- La difusión de insultos o de rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

ANEXO 2: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES

Aguilar Pereira, Víctor Manuel, y Orellana Calderón, Ligia María (2007). "Acoso sexual: Elementos de discusión para la redefinición del fenómeno". En: Encuentro, (76), 102-122,6.

Cuenca-Piqueras, Cristina. (2014). "Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España". En: Convergencia, 21(166), 125 – 149.

Cuenca-Piqueras, Cristina. (2015). "Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España". En: Revista mexicana de sociología, 77(4), p.525-554.

Gismero González, M^a Elena; Ben-Bouchhta del Viejo, Sara y San Miguel Flores, Lucía (2008) "Análisis de la homofobia en el entorno universitario madrileño". En: Miscelánea Comillas: Revista de Ciencias Humanas y Sociales, Vol. 66, Nº 129, págs. 511-525

Herrera, A., Pina, A., Herrera, M. C., y Expósito, F. (2014). "¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual". En: Anuario de Psicología Jurídica, 24(1), 1-7.

Irvine, W. B. (2000). "Beyond sexual harassment". En: Journal of Business Ethics, 28(4), 353.

Klein, S. S., Richardson, B., Grayson, D. A., Fox, L. H., Kramarae, C., Pollard, D. S., y Dwyer, C. A. (Eds.). (2014). Handbook for achieving gender equity through education. Routledge.

Pérez Guardo, Rocío y Rodríguez Sumaza, Carmen. (2013). "Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social". En: Cuadernos de Relaciones Laborales, 31(1), 195-219.

Pérez Guardo, Rocío y Rodríguez Sumaza, Carmen (2016). "Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral". En: Cuadernos De Relaciones Laborales, 34(1), p.107-127.

Platero, Raquel (Lucas) y Gómez Emilio (2007). Herramientas para Combatir el Bullying Homofóbico. Madrid: Talasa.

Rodríguez López, P. (2004). El acoso moral en el trabajo. La responsabilidad en el acoso moral en el trabajo. Madrid: DIJUSA.

Rojas, G.P. (2005). Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral. Albacete: Bomarzo.

Sánchez Torres, E., y Larrauri, E. L. (2000). "El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral". En: Valencia: Tirant lo Blanch.

ANEXO 3. MODELO ESCRITO DE RECLAMACIÓN, QUEJA O DENUNCIA

PERSONA AFECTADA	
Nombre y Apellidos	
Tele. De contacto	NIF
E-mail	
Puesto que ejerce	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS
En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos

DATOS DE LA PERSONA SOBRE QUIEN RECLAMA LA INTERVENCIÓN
Nombre y apellidos:
Telf..de contacto
E-mail
Puesto que ejerce

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA

Firma de la persona interesada:

Nombre y Apellidos:

Lugar y Fecha

DIGÁMOSLO ALTO Y CLARO