



MINISTERIO
DE CULTURA

SUBSECRETARÍA

MINISTERIO DE CULTURA

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Adaptación del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo (BOE de 28)



Control de versiones

Versión	Fecha	Persona	Cambios
1.0	09/02/2024	Unidad de Igualdad IGS	Resolución y protocolo
1.1	16/09/2024	Unidad de Igualdad IGS	Resolución, anexos I y II
1.2	24/09/2024	DPD	Observaciones sobre protección de datos personales
1.3	25/09/2024	Comisión Delegada de Igualdad	Mejoras y precisiones. Ampliación del Anexo I Inclusión del apartado 11

Índice

1	OBJETO	2
2	ÁMBITO DE APLICACIÓN	2
3	DEFINICIONES.....	3
4	COMPROMISOS DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL	4
5	MEDIDAS DE PREVENCIÓN	4
6	PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES	5
6.1	Garantías de actuación	5
6.2	Unidad receptora	6
6.3	Primera fase	6
6.3.1	Inicio de actuaciones	6
6.3.2	Actuaciones	6
6.3.3	Medidas	7
6.3.4	Conclusiones e informe	7
6.4	Segunda fase	8
6.5	Información.....	8
7	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL INFORME DE CONCLUSIONES.....	8
8	ASESORÍA CONFIDENCIAL.....	9
9	COMITÉ DE ASESORAMIENTO	9
10	PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	9
11	APLICABILIDAD PARA LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DEPENDIENTES.....	10
12	ENTRADA EN VIGOR	10
	ANEXO I: IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO	11
	ANEXO II: ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO	14
	ANEXO III: MODELO DE COMUNICACIÓN	15



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL MINISTERIO DE CULTURA

Mediante este Protocolo se implanta en el Ministerio de Cultura lo previsto en el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.

1 OBJETO

Este Protocolo tiene como objetivo evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en este Departamento, y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

Asimismo, este protocolo tiene los siguientes objetivos específicos:

- 1º Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos del Ministerio de Cultura.
- 2º Manifiestar la tolerancia cero del Ministerio de Cultura frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos del Departamento.
- 3º Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- 4º Implantar un mecanismo sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una notificación de la situación que está sufriendo.
- 5º Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados públicos del Ministerio de Cultura en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- 6º Esclarecer internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las comunicaciones de acoso en aras a precisar si se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- 7º Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas implicadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, apoyando a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria, impulsando la adopción de las medidas que sean oportunas para eliminar el acoso sexual o por razón de sexo.
- 8º Seguimiento de las actuaciones derivadas de la activación del protocolo.

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo es aplicable a todo el personal del Ministerio de Cultura. También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con este Departamento, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan cualquier tipo de colaboración análoga.

Podrá activar el presente protocolo, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, además del personal del Ministerio, el personal perteneciente a empresas externas



que desarrollen su trabajo en centros del Ministerio de Cultura, que se consideren víctimas de acoso sexual o por razón de sexo por parte de personal bajo el ámbito de dirección y organización de la Administración. Este Departamento comunicará a la empresa de la víctima la activación del protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan.

Igualmente, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, podrá activar el presente protocolo el personal dentro del ámbito de aplicación del mismo cuando se consideren víctimas de acoso sexual o por razón de sexo por parte de personal de empresas externas que desarrollen su trabajo en centros del Departamento. El Ministerio de Cultura comunicará a la empresa de la presunta persona acosadora la activación del protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan, que en todo caso garantizarán la separación física de las personas afectadas.

La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo (víctima), incluyendo el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso, podrá solicitar la activación del protocolo y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre la Administración dejar constancia por escrito, incluso cuando los hechos sean comunicados verbalmente, así como de todo lo actuado en aplicación de este protocolo.

Cualquier empleada o empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.

3 DEFINICIONES

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en su artículo 7, define como:

- **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.
- **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 discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como 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.

De acuerdo con lo que establece el artículo 8 de la citada Ley Orgánica constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

El Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo (BOE de 28) señala en el apartado 2.4. que para que una situación sea calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.



- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir discriminación, ni daños a la salud, psíquica o física.

El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal tipifica el delito de acoso sexual.

Los comportamientos que figuran en el Anexo V del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo (BOE de 28) y en el Anexo II de este Protocolo no serán tolerados. De producirse estas conductas podrían ser calificadas como falta muy grave de acoso sexual tipificada en el artículo 95.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

4 COMPROMISOS DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

La representación sindical participa en la prevención en esta materia, comunicando y, en su caso, denunciando situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, vigilando el cumplimiento de la normativa en materia laboral y de condiciones de trabajo, mediante acciones de sensibilización e información y mediante el apoyo y acompañamiento de las empleadas y empleados públicos que expresamente lo soliciten.

La representación sindical de la correspondiente comisión de igualdad del Ministerio de Cultura tendrá derecho a recibir información periódica sobre el número de veces que se ha activado el protocolo, de los resultados de las investigaciones, las medidas que se adopten y a ser informada de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que no contengan datos personales.

Se informará del número de expedientes disciplinarios y acciones judiciales del que se tenga conocimiento como consecuencia de un acoso sexual o por razón de sexo o motivados por la activación del protocolo.

La representación de las organizaciones sindicales tendrá el deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

5 MEDIDAS DE PREVENCIÓN

El Ministerio de Cultura impulsarán actuaciones preventivas frente al acoso sexual y por razón de sexo con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso en el trabajo. Asimismo, se garantizará que se apliquen los procedimientos sancionadores oportunos.

El Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo (BOE de 28), y este Protocolo de adaptación al Ministerio de Cultura se difundirán para que se conozcan por todas las personas que trabajan en las dependencias del Departamento. Esta difusión se realizará a través de:

- La publicación de estos documentos en la intranet del Departamento.
- El envío de correos electrónicos generales a los empleados y empleadas del Departamento, identificando a la unidad receptora, especificando el correo electrónico de comunicación, el buzón físico y aquellos detalles que se consideren relevantes.
- Mensajes emergentes al encender el ordenador.
- La inclusión de estos documentos en el Manual de Bienvenida al Ministerio de Cultura.



- Se darán a conocer estos Protocolos a todo el personal, incluido el personal laboral temporal, en el momento de su contratación, con especial atención a las personas especialmente vulnerables.
- En el caso de los trabajadores pertenecientes a empresas externas, se comunicará a estas empresas con el fin de que los den a conocer a sus empleados con carácter previo a la prestación de servicios en el Ministerio de Cultura.
- Se realizarán sesiones de información explicativas del contenido de los Protocolos, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Administración, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.
- Folletos o carteles en formato físico para aquel personal que tiene dificultades en acceder a un ordenador.

La Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de los Servicios del Departamento programarán acciones formativas a todos los niveles:

- Formación general sobre el contenido del protocolo para todo el personal del Departamento.
- Formación específica para el personal directivo o con equipos a su cargo, para capacitarles en identificar o detectar posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en sus unidades.
- Formación específica dirigida a las personas que van a participar en las actuaciones derivadas de este protocolo y las que van a asistir a las presuntas víctimas, incluidos los representantes sindicales y a los delegados de prevención de riesgos laborales que realicen la labor de acompañar a las partes.

Asimismo:

- Se elaborarán estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas implicadas.
- Se realizará un estudio de riesgos psicosociales, que permita conocer sobre una base científica cuáles son los colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir este tipo de acoso en cada centro de trabajo, informando de las conclusiones tanto al comité de seguridad y salud como a la comisión de igualdad.
- Se evaluará y revisará anualmente el funcionamiento e implantación del protocolo.

6 PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES

6.1 Garantías de actuación

Las garantías de actuación que deben respetarse en todas las actuaciones son:

- Respeto y protección a las personas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. No deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias



presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. En el caso de que se vulnere dicho principio se aplicará el régimen disciplinario.

- Diligencia y celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el protocolo.
- Imparcialidad.
- Protección de la dignidad de las personas implicadas.
- Derecho a la información.
- Prohibición de represalias.
- Principio de no revictimización, reduciendo las declaraciones de la víctima a las estrictamente necesarias.

6.2 Unidad receptora

La unidad responsable de recibir y tramitar las comunicaciones y las solicitudes de activación del protocolo será la Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de los Servicios respecto del personal del Ministerio, tanto de los servicios centrales como periféricos.

La unidad receptora garantizará la recepción y tramitación de las solicitudes de activación del protocolo en aquellos centros ubicados en el ámbito de los centros periféricos.

6.3 Primera fase

6.3.1 Inicio de actuaciones

Con el fin de garantizar la confidencialidad se establece el buzón de correo electrónico (asesoria.confidencial@cultura.gob.es) con uso exclusivo para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo, y al que sólo tendrán acceso las personas designadas por la unidad receptora, que deberán disponer de la formación en asesoría confidencial.

El modelo de comunicación de activación del protocolo figura como ANEXO III del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo (BOE de 28), en el Anexo III de este documento y estará disponible en la intranet departamental, junto con el listado de asesores y asesoras confidenciales.

Asimismo, se podrá entregar la documentación mediante correo postal a la dirección:

Asesoría confidencial

SG de Recursos Humanos e Inspección de los Servicios
Plaza del Rey 1, tercera planta
Madrid, 28071

Con el fin de que no figuren datos personales, la unidad receptora, al recibir la comunicación o solicitud de activación del protocolo, asignará un código alfanumérico a cada una de las partes, que se utilizará en todas las fases del protocolo y enviará un acuse de recibo a la víctima.

6.3.2 Actuaciones

La víctima podrá elegir el asesor o asesora confidencial que considere, dentro de los existentes, siempre que las circunstancias lo permitan. En otro caso, la unidad receptora designará a una persona con la formación de asesoría confidencial en un plazo de 24 horas para que proceda a analizar los hechos descritos, y acompañe, asesore e informe de las distintas actuaciones a la víctima.



Tras el análisis inicial, la asesoría confidencial podrá realizar las actuaciones oportunas para recabar la información necesaria que permita un estudio objetivo de los hechos y la elaboración del informe de conclusiones. Las actuaciones deberán desarrollarse con la mayor rapidez, máximas garantías y confidencialidad, así como con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes, tanto de la víctima como de la presunta persona acosadora.

Durante este proceso las partes podrán estar acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona representante sindical u otro acompañante de su elección.

6.3.3 Medidas

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la unidad receptora propondrá, en cualquier momento, al órgano competente del Ministerio de Cultura, la adopción de las medidas que eviten que la situación de acoso perdure y genere un mayor daño a la víctima. Entre ellas pueden estar:

- Reordenación del tiempo de trabajo, del lugar de trabajo o de las tareas asignadas con el objetivo de evitar el contacto entre la víctima y la presunta persona acosadora, priorizando los deseos de la víctima.
- Adopción de medidas de acompañamiento y apoyo a la víctima, previo consentimiento de esta.
- Ofrecer apoyo psicológico a la víctima.

Estas medidas no podrán ser una solución permanente.

6.3.4 Conclusiones e informe

La investigación finalizará con un informe de valoración que deberá incluir, como mínimo:

- Personas supuestamente acosadas o acosadoras.
- Personas que han participado en la investigación.
- Antecedentes y circunstancias del caso.
- Otras actuaciones.
- Posibles circunstancias agravantes.
- Conclusiones

El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- Archivo de la comunicación, por desistimiento de la víctima (sin perjuicio de que se continúe de oficio la investigación si se detectasen indicios suficientes), falta de objeto o insuficiencia de indicios, o cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la solicitud de activación, reflejando, en su caso, el detalle de tal conclusión.
- Propuesta al órgano competente de inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.
- Propuesta al órgano competente de inicio de expediente disciplinario por otra falta distinta.

El informe de valoración se remitirá con la máxima cautela a la unidad receptora, para dar conocimiento a las partes: víctima, presunta persona acosadora y a la jefatura superior de personal del Ministerio de Cultura.



El plazo de esta primera fase no podrá ser superior a **diez días**.

6.4 Segunda fase

Esta segunda fase solo se activará en el caso en el que la víctima esté en desacuerdo con las conclusiones del informe de valoración y presente alegaciones a la unidad receptora en el plazo de diez días. Estas alegaciones solo serán admitidas si el informe de valoración ha propuesto el archivo de la comunicación o el inicio de expediente disciplinario por una falta distinta al acoso sexual o por razón de sexo. En este caso, la persona titular de la Subsecretaría de Cultura, a través de la Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de los Servicios, constituirá el comité de asesoramiento en un plazo de **siete días**, manteniendo las medidas organizativas que se hubieran establecido.

El comité de asesoramiento analizará las alegaciones recibidas al informe de valoración y las actuaciones realizadas, y propondrá, de forma motivada, dar por terminada la investigación, al no apreciar una inadecuada tramitación, o un informe final distinto. Este informe podrá proponer, al órgano competente:

- Inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.
- Inicio de expediente disciplinario por otra falta distinta.

El informe final se remitirá con la máxima cautela a la unidad receptora, para dar conocimiento a las partes: víctima, presunta persona acosadora y a la jefatura superior de personal del Ministerio de Cultura.

El plazo de esta segunda fase no podrá ser superior a **veinte días**.

6.5 Información

Con carácter general de las actuaciones y las conclusiones adoptadas se informará a las partes implicadas. Asimismo, se trasladará la información estadística a la comisión de igualdad del Ministerio de Cultura, sin incluir datos personales.

En cualquier caso, se hará una revisión de la situación laboral en la que queda la víctima y se estudiarán las siguientes actuaciones:

- Medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando haya permanecido de baja por incapacidad temporal durante un tiempo prolongado.

7 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL INFORME DE CONCLUSIONES

La evaluación y seguimiento se realizará conforme a lo previsto en el apartado V del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo (BOE de 28).

La unidad competente para registrar los informes de conclusiones y remitirlos a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan es la unidad receptora.

La Comisión Delegada de Igualdad del Ministerio de Cultura negociará las acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito correspondiente, así como las medidas correctivas que se consideren



pertinentes, con la finalidad de conseguir mayor eficacia en la aplicación del protocolo y lograr una mayor seguridad jurídica para las víctimas.

Anualmente, el Ministerio de Cultura remitirá a la Dirección General de la Función Pública una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año, debidamente anonimizada.

8 ASESORÍA CONFIDENCIAL

La unidad receptora dispondrá de un listado actualizado de personas que hayan recibido la formación específica en asesoría confidencial. El listado de asesoras y asesores confidenciales se publicará y se actualizará periódicamente a través de la intranet del Ministerio de Cultura.

Sus funciones, su nombramiento, sus principios de actuación y la formación requerida se registrarán por lo previsto en el ANEXO I del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo (BOE de 28).

9 COMITÉ DE ASESORAMIENTO

Su composición, régimen de funcionamiento y el contenido de sus informes se registrarán por lo previsto en el ANEXO II del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo (BOE de 28).

En la designación de las personas integrantes del comité se garantizará la distancia de parentesco, por afinidad o consanguinidad, así como las relaciones de amistad o enemistad manifiesta, y/o relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica entre ellas y las personas implicadas en el caso. La persona del Comité de Asesoramiento afectada quedará automáticamente inhabilitada para participar en las actuaciones y será sustituida por otra persona que se nombrará al efecto.

10 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial, y se respetará la normativa de protección de datos personales incorporando dichos datos a la actividad de tratamiento "Actuaciones irregulares de empleados públicos", cuyo responsable es la Subsecretaría de Cultura (Plaza del Rey 1, 28004).

La finalidad del tratamiento es la investigación de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, basándose la licitud del mismo en el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento (artículos 6.1.c y 9.2.b del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016).

Se tratarán datos identificativos, profesionales y de representación sindical, y se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

El interesado podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión de sus datos, de limitación, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando proceda, en la sede electrónica del Ministerio, presencialmente en las oficinas de registro o por correo postal.

También podrá ejercer sus derechos y realizar consultas al Delegado de Protección de Datos (DPD) del Ministerio de Cultura en dpd@cultura.gob.es.



Se puede obtener [información adicional y detallada](#) de cómo se utilizan los datos personales o consultar en PDF la [información adicional](#) de todas las actividades que gestiona el Ministerio de Cultura en la web del Departamento > Servicios a la ciudadanía > Protección de datos personales.

Asimismo, se puede reclamar o consultar a la autoridad de control en materia de protección de datos personales, que es la [Agencia Española de Protección de Datos](#).

11 APLICABILIDAD PARA LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DEPENDIENTES

Se considerarán bajo la aplicación del protocolo aquellos organismos públicos dependientes del Ministerio de Cultura que formalicen su adhesión mediante una declaración expresa, incorporando las especificidades propias.

12 ENTRADA EN VIGOR

Este Protocolo entrará en vigor al día siguiente de la firma de la Resolución de aprobación por la persona titular de la Subsecretaría de Cultura.



ANEXO I: IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

Conforme a las definiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de **acoso sexual**.

- Conductas verbales:
 - Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
 - Flirteos ofensivos o no deseados.
 - Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables.
 - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
 - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
 - Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
 - Invitaciones impúdicas o comprometedoras. Reiteración de las invitaciones tras una negativa.
- Conductas verbales:
 - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o
 - Escritos, miradas o gestos impúdicos.
 - Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
 - Provocar encuentros aparentemente casuales y reiterados, o seguir a casa.
- Comportamientos físicos:
 - Contacto físico deliberado y no solicitado.
 - Abrazos o besos no deseados.
 - Acercamiento físico excesivo e innecesario.
 - Gestos obscenos.
- Chantaje sexual. Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual *quid pro quo* o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- Acoso sexual ambiental. En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de **acoso por razón de sexo**:

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.



- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.

Asimismo, se considerarán conductas constitutivas de aplicación del protocolo, hasta que no haya otra normativa que lo regule de forma específica, las siguientes:

Listado no exhaustivo de conductas constitutivas de **acoso por orientación sexual**:

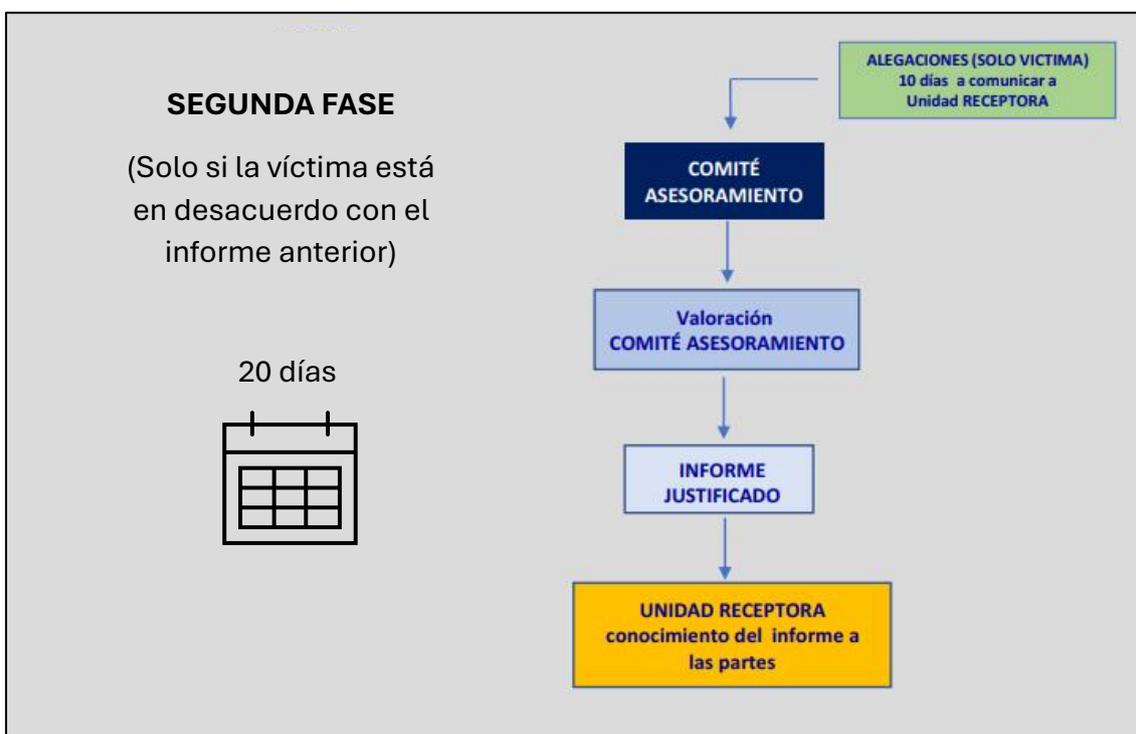
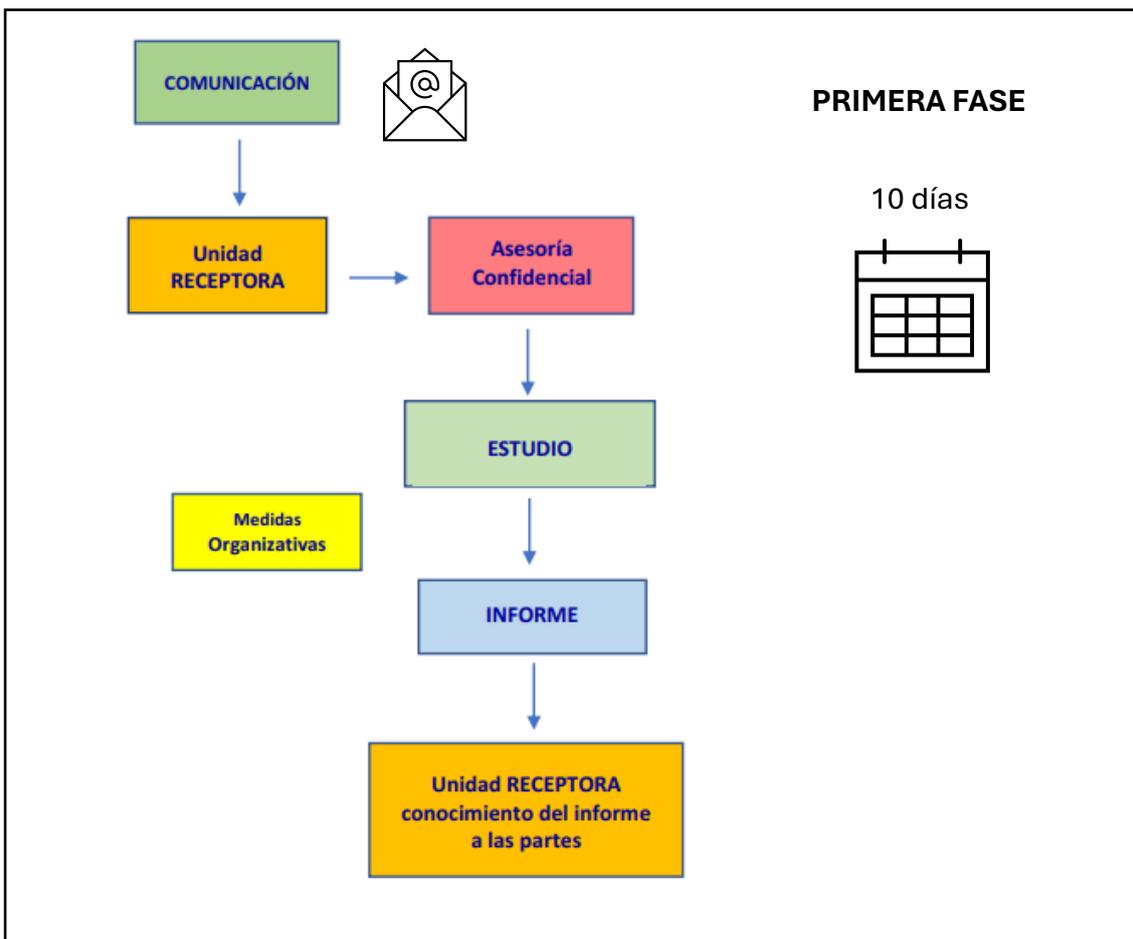
- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por su orientación sexual.
- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.
- Utilizar humor de forma despectiva minusvalorando cualquier orientación sexual.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por su orientación sexual.
- El trato desigual basado en la orientación sexual.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su orientación sexual.
- Asignar a una persona tareas o trabajos por debajo de su capacidad o competencias, en función de su orientación sexual.
- Discriminación serofóbica: cualquier medida que acarree una distinción arbitraria entre las personas por razón de su estado de salud o su estado serológico respecto al VIH, confirmado o sospechado y resultado de una acción o una omisión.

Listado no exhaustivo de conductas constitutivas de **acoso por identidad y expresión de género**:



- El trato desigual basado en la identidad y/o expresión de género.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su identidad o expresión de género.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación con su identidad o expresión de género.
- Negarse a nombrar a una persona transexual como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique tras preguntárselo.
- Realizar comentarios o preguntas sobre el cuerpo y/o genitales de una persona transexual.
- Hablar de las personas transexuales del centro de trabajo de manera despectiva sólo por el hecho de tratarse de personas transexuales.
- Centrar la conversación y/o debate con una persona transexual sobre la cuestión del género sin que la persona en cuestión haya comenzado e invitado a la conversación.
- Hacer chistes sobre las personas transexuales, se encuentren o no presentes en la conversación que atenten contra la dignidad de las personas.

ANEXO II: ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO





ANEXO III: MODELO DE COMUNICACIÓN

MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO				
Remisión a la Unidad Receptora				
TIPO DE ACOSO				
<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo			
DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA				
Nombres y apellidos	NIF	Sexo		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> M		
Teléfono de contacto	<input type="text"/>			
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA				
Centro de trabajo/Unidad Directiva	Puesto de trabajo			
<input type="text"/>	<input type="text"/>			
Vinculación laboral:				
<input type="checkbox"/> Funcionario/a	<input type="checkbox"/> Estatutario/a	<input type="checkbox"/> Interino/a	<input type="checkbox"/> Laboral fijo	<input type="checkbox"/> Laboral temporal
Grupo <input type="text"/>	Nivel <input type="text"/>	Antigüedad en el lugar de trabajo <input type="text"/>		
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS				
<input type="text"/>				
DOCUMENTACIÓN ANEXA				
<input type="checkbox"/> Sí (especificar) <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> No			
En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas				
<input type="text"/>				
SOLICITUD				
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo.				
<input type="checkbox"/> Solicito Asesoría Confidencial (Nombre Asesor/a Confidencial), <input type="text"/>				
<input type="checkbox"/> Acompañamiento durante la tramitación del protocolo (Nombre de la persona), <input type="text"/>				
LOCALIDAD Y FECHA	<input type="text"/>	FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA	<input type="text"/>	

Los datos aquí recogidos son de carácter confidencial, serán tratados con la máxima confidencialidad, Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales