

Protocolo de Prevención del Acoso, Abuso y Violencia Sexual

MÁLAGA DEPORTE Y EVENTOS, S.A.

Marzo 2022

ÍNDICE

1.- DEFINICIONES	4
2.- FINALIDAD Y OBJETIVOS	5
3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
3.1.- Ámbito subjetivo	5
3.2.- Ámbito objetivo	5
3.3.- Ámbito temporal y geográfico	5
4.- PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	6
5.- REGULACIÓN	6
5.1. Introducción	6
5.2 Iniciación del procedimiento	7
5.3 Roles y funciones del proceso de investigación	7
5.4 Recepción de la denuncia	8
5.5 Investigación de la denuncia	8
5.6 Resolución de la denuncia	9
5.7 Comunicación de la resolución al denunciante	10
5.8 Plazo de resolución	10
6.- FORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN	10
7.- DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA AL PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN	10
8.- COMUNICACIÓN DE DUDAS E INCUMPLIMIENTOS	10
9.- REGISTRO	11
10.- CONSERVACIÓN DE EVIDENCIAS	11
11.- TRATAMIENTO Y CONSERVACIÓN DE DATOS PERSONALES	11
12.- APROBACIÓN	11
13.- COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	11
14.- ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA	11

15.- INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	12
16.- COMUNICACIÓN A TERCEROS.....	12
17.- DOCUMENTACIÓN REFERENCIADA	12
ANEXO I - LISTADO NO EXHAUSTIVO DE SUPUESTOS DE ACOSO	13

Versión 1.0	ELABORADO POR	D. Antonio Trobat Núñez	
	APROBADO POR	D. Ignacio Gómez Camarero (Gerente)	
		Fecha	Marzo 2022

1.- DEFINICIONES

Abuso sexual: actos no violentos o intimidatorios que atenten contra la libertad e indemnidad sexual de otra persona, sin que exista consentimiento por parte de ésta. En el caso de que el autor utilizara violencia o intimidación, estaríamos frente a una agresión sexual.

Acoso: en términos generales, por acoso se entiende cada práctica, de acción o de omisión, ejercida con el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, llevando a determinar un ambiente intimidatorio y degradante, incluso ofensivo.

Existen varias tipologías de acoso (laboral, sexual, moral, por razón de sexo, etc.), pero todas ellas tienen en común unas características:

- a) causan un perjuicio físico y/o psicológico a la víctima;
- b) suponen unas conductas reiteradas en el tiempo, aunque puede que un único comportamiento constituya ya acoso (p.e. acoso sexual);
- c) suponen la existencia de una situación de desigualdad (p.e. por razones jerárquicas, de fuerza física, económicas, etc.) entre la persona acosadora y la acosada, la que determina que esta última se encuentra en una situación de indefensión.

Acoso por razón de sexo: 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.

Acoso sexual: solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual.

Canal de denuncias: Cauce confidencial a través del cual se pueden comunicar situaciones de acoso y abuso sexual en el seno de Málaga Deporte y Eventos, S.A.

Ciberacoso: prácticas y comportamientos realizados en contra de una persona a través de tecnologías de la información y comunicación (internet, redes sociales, etc.) con el propósito de atentar contra su dignidad.

Delegado de Protección: Persona de la Organización quien es responsable de la difusión y el cumplimiento de los protocolos de actuación frente a la violencia y de prevención del acoso y del abuso sexual, así como de iniciar las comunicaciones pertinentes en los casos en los que se haya detectado una situación de violencia sobre la infancia o la adolescencia.

LGTBI-fobia: engloba una gran variedad de conductas que se caracterizan por el rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen a sí mismos como LGTBI.

Personal de la Entidad: personal dependiente y personal de Alta Dirección de Málaga Deporte y Eventos, S.A.

Violencia sexual: acto de carácter sexual cometido contra la voluntad de otra persona.

2.- FINALIDAD Y OBJETIVOS

El objetivo de nuestro *“Protocolo de Prevención del Acoso, Abuso y Violencia Sexual”* es garantizar el derecho fundamental a la integridad física y moral, consagrado en el art. 15 de la Constitución Española, mediante la creación y el fomento de un entorno de trabajo donde todos los profesionales sean tratados con respeto y dignidad. Asimismo, es voluntad de nuestra Organización garantizar el derecho a la salud en el lugar de trabajo, no solo desde un punto de vista físico sino también psíquico.

Por ello, la adopción del presente Protocolo tiene la finalidad de prevenir conductas constitutivas de acoso, abuso o violencia sexual por parte del Personal de Málaga Deporte y Eventos, S.A., y, al mismo tiempo, brindar protección y apoyo a las víctimas, así como evitar la impunidad de los abusadores.

Por último, se señala que la existencia del presente Protocolo no impide que la presunta víctima pueda dirigirse directamente a las autoridades competentes para denunciar los hechos sufridos.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1.- Ámbito subjetivo

Quién está obligado a cumplir con el Protocolo

Este *“Protocolo de Prevención del Acoso, Abuso y Violencia Sexual”* es de obligado cumplimiento para todos los profesionales de Málaga Deporte y Eventos, S.A., con independencia de su ubicación geográfica, las funciones realizadas y la posición jerárquica que ostenten en la entidad. Asimismo, resultará de aplicación para todas aquellas personas que, aunque se encuentren bajo la dependencia jurídica de terceros, presten sus servicios o desarrollen sus actividades en las estructuras gestionadas por Málaga Deporte y Eventos, S.A. o estén relacionadas con la entidad por un contrato de prestación de obras o servicios o disfrute de las instalaciones gestionadas por Málaga Deporte y Eventos, S.A. Por lo tanto, se aplicará también al personal perteneciente a contratadas, subcontratadas o puesto a disposición por Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

Quién está protegido por el Protocolo

Podrán invocar la aplicación del presente *“Protocolo de Prevención del Acoso, Abuso y Violencia Sexual”* y gozarán de las protecciones en él establecidas, todos los sujetos indicados en el punto anterior, así como las personas externas a la entidad, que denuncien un acoso o abuso sexual cometido por parte de un miembro de Málaga Deporte y Eventos, S.A., en el contexto de sus funciones (por ejemplo, proveedores, deportistas, etc.).

3.2.- Ámbito objetivo

El presente Protocolo resultará de aplicación para todos aquellos casos en los cuales se denuncien situaciones de acoso, abuso o violencia sexual cuyas víctimas pertenezcan al ámbito subjetivo de aplicación del mismo.

3.3.- Ámbito temporal y geográfico

Se podrán denunciar de conformidad con el presente Protocolo aquellas situaciones de acoso, abuso o violencia sexual que tengan lugar mientras que el acosador/abusador esté prestando sus servicios o realizando sus funciones en el ámbito de Málaga Deporte y

Eventos, S.A., bien mediante relación laboral, contractual, así como de cualquier otro modo de colaboración con la misma.

El presente Protocolo no tiene límites espaciales, ya que se aplicará incluso cuando el acoso, abuso o violencia sexual ocurra fuera de las estructuras pertenecientes a Málaga Deporte y Eventos, S.A., siempre y cuando se cumplan los requisitos subjetivos, objetivos y temporales indicados.

4.- PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

En la aplicación del presente Protocolo se deberá velar por el cumplimiento de los siguientes principios y garantías:

- **Confidencialidad** de la identidad de la víctima, del denunciado y de los terceros que estén mencionados en la denuncia.
- **Competencia:** los responsables de ejecutar el protocolo deberán contar con los conocimientos, experiencia y habilidades necesarios para llevar a cabo sus cometidos.
- **Imparcialidad:** los responsables de ejecutar el protocolo deberán ejercer sus funciones de forma objetiva e independiente, evitando situaciones que puedan causar conflictos de interés.
- **Celeridad:** debido a la alta sensibilidad de los asuntos tratados, habrá que proceder de forma rápida y diligente, y conforme a los plazos establecidos.
- **Prohibición de represalias**, tanto directas como indirectas, hacía la persona que denuncie de buena fe.
- **Derecho a la intimidad:** a entenderse como existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás.
- **Derecho de defensa:** la persona denunciada tendrá derecho a un procedimiento justo y a no autoincriminarse, gozará de la presunción de inocencia y, además, sus datos se guardarán y tratarán de la forma más reservada posible, evitando el riesgo de estigmatización y, en consecuencia, de represalias.
- **Tratamiento y conservación de los datos personales:** los datos de carácter personal proporcionados y recabados en la ejecución del presente Protocolo, se tratarán y conservarán de conformidad con lo previsto por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

5.- REGULACIÓN

5.1. Introducción

El procedimiento para detectar e investigar conductas que puedan constituir acoso o abuso sexual requiere el cumplimiento de las siguientes fases:

- 1) Iniciación del procedimiento: supone la puesta en conocimiento de la Organización de conductas que puedan constituir acoso, abuso o violencia sexual, y puede consistir bien en una comunicación realizada a través del canal de denuncias, bien en una comunicación verbal o bien en un procedimiento iniciado de oficio por parte del Delegado de Protección.

- 2) **Investigación:** Mediante el análisis de las pruebas que aporten los denunciantes, la realización de entrevistas, y la práctica de oficio de cuantas diligencias sean necesarias para comprobar los hechos, siempre respetando los principios y garantías anteriormente enumerados.
- 3) **Conclusión:** Mediante la emisión de un informe final debidamente fundamentado y con la indicación de las medidas a adoptar por parte de Málaga Deporte y Eventos, S.A.

5.2 Iniciación del procedimiento

Como indicado anteriormente, el procedimiento de investigación podrá iniciarse por distintas vías.

Cualquier persona que sea víctima de una situación de acoso, abuso o violencia sexual, así como sus representantes legales, u otros terceros que tengan conocimiento de los hechos, podrán comunicarla mediante el cauce confidencial establecido al efecto, accediendo a la siguiente dirección URL: <https://canal-etico.online/app/sessions/denunciar?idEmpresa=29>.

Las denuncias que se efectúen a través del Canal de Denuncias deberán contener, en la medida de lo posible, los siguientes elementos:

- Datos identificativos del denunciante: nombre, apellidos, teléfono y relación con la entidad. No obstante, en el momento de formular la denuncia, el denunciante podrá optar por el total anonimato.
- Exposición de los comportamientos o hechos sospechosos, indicando, en la medida de lo posible:
 - Descripción de los hechos (características de los mismos, personas implicadas, etc.).
 - Cómo y cuándo tuvo conocimiento de los hechos.
 - Dónde ocurrieron los hechos.
 - Documentos que respalden la denuncia (imagen, video, audio, documentos), en su caso.

En el caso de que la denuncia se interponga a través de la herramienta habilitada al efecto, el denunciante tendrá a su disposición un área privada en la que podrá acceder para realizar el seguimiento de la misma y aportar información adicional o mantener comunicaciones con la persona o departamento competente para seguir la denuncia, incluso cuando ésta sea anónima.

Asimismo, el procedimiento podrá iniciarse tras la recepción de una comunicación verbal o escrita. En caso de comunicación verbal, el Delegado de Protección solicitará, cuando esto sea posible, una posterior ratificación posterior por parte del denunciante.

Por último, se podrá iniciar un procedimiento de investigación cuando el mismo Delegado de Protección tenga conocimiento de posibles casos de acoso o abuso sexual por otras vías.

5.3 Roles y funciones del proceso de investigación

A fin de garantizar el respeto de los principios y garantías enunciados anteriormente, con particular atención al principio de imparcialidad, es necesario que, con anterioridad a la

apertura del proceso de investigación, estén definidos los roles y funciones de quiénes van a estar involucrados en el mismo.

Con carácter general, las investigaciones internas en materia de acoso, abuso o violencia sexual serán llevadas a cabo por parte del Delegado de Protección de Málaga Deporte y Eventos, S.A., el cual podrá contar con el apoyo de otras áreas de la entidad, así como con el asesoramiento de un equipo externo.

Sin embargo, en el caso de que los hechos investigados involucren a algún miembro de la Junta General, del Consejo de Administración de Málaga Deporte y Eventos, S.A., a la Gerencia o al mismo Delegado de Protección, o este último se encuentre en una situación de conflicto de interés, será necesaria la contratación de un equipo externo para la realización de la investigación, el cual asegurará mayores niveles de independencia y confidencialidad.

Para garantizar la confidencialidad y protección de los datos del denunciante y de toda persona involucrada en la investigación, en el caso de recurrir a profesionales distintos del Delegado de Protección en el proceso de investigación, será necesario firmar con éstos un acuerdo de confidencialidad.

5.4 Recepción de la denuncia

Una vez recibida la denuncia, el Delegado de Protección de la entidad acusará recibo de la misma en un plazo máximo de 3 días a partir de la recepción.

Cuando la denuncia afecte a un menor de edad, se deberá contactar a la mayor brevedad posible con sus padres, tutores o representantes legales.

Ante una situación de emergencia que ponga en riesgo la integridad e incolumidad física de la víctima, se contactará inmediatamente con el 112.

5.5 Investigación de la denuncia

Una vez recibida la denuncia, el Delegado de Protección o la persona o equipo encargado conforme a lo previsto en el apartado 5.2, realizará una primera evaluación de los hechos, a fin de determinar si la denuncia es procedente y su verosimilitud (p.e. verificar si se trata de una tipología de asunto denunciante a través del Canal, si se ha adjuntado la información mínima requerida, etc.).

En caso positivo, se procederá a incoar el proceso de investigación y se avisará de ello al denunciante, mediante la herramienta de Canal de Denuncias. Cuando la denuncia se haya presentado por otros medios, y siempre que no sea anónima, se le informará por correo electrónico o, en caso de no contar con dicho dato, por teléfono.

En caso negativo, se archivará la denuncia y se remitirá comunicación de ello al denunciante mediante la propia herramienta, indicando los motivos que han determinado dicho archivo. Cuando la denuncia se haya presentado por otros medios, y siempre que no sea anónima, se le informará por correo electrónico o, en caso de no contar con dicho dato, por teléfono.

En ambos casos, cuando la denuncia afecte a un menor de edad, se informará a los padres, tutores o representantes legales.

En el caso de que la denuncia se declare pertinente, se procederá a planificar y realizar las actuaciones oportunas para cerciorarse de la realidad de los hechos denunciados.

Si fuera oportuno, durante el procedimiento de investigación se podrán adoptar medidas provisionales dirigidas a impedir que las conductas denunciadas sigan perpetrándose durante el tiempo que dure la investigación o para evitar que se destruyan pruebas relevantes. Las medidas que se adopten deberán ser conformes en todo momento al principio de proporcionalidad, conforme a lo previsto en el convenio colectivo aplicable.

Además, se evaluará la oportunidad de proporcionar a la potencial víctima apoyo psicológico con profesionales internos o externos a la Organización.

Durante todo el proceso de investigación se velará por el respeto de lo previsto en la normativa de protección de datos personales, en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio colectivo aplicable y en la normativa interna que resulte de aplicación.

A tal fin, se revisarán y recopilarán documentos y datos relevantes; se realizarán entrevistas al denunciante (en el caso de que éste se haya identificado), a la víctima (en el caso de que ésta no coincida con la persona del denunciante), al denunciado y demás personas que tengan algún conocimiento sobre los hechos objeto de la investigación.

Además, mediante la herramienta del canal de denuncias, será posible comunicarse en todo momento con el denunciante, incluso cuando éste sea anónimo, y, se le podrá solicitar información adicional.

Como principio general, se velará por que el proceso de investigación esté documentado de forma pormenorizada.

Por último, si durante la investigación de los hechos denunciados se tuviera conocimiento de la posible comisión de un delito, el Delegado de Protección lo deberá comunicar al Consejo de Administración para que este tome las decisiones pertinentes.

5.6 Resolución de la denuncia

Una vez recabada toda la información y pruebas pertinentes, se procederá a su análisis para evaluar los hechos y así determinar el resultado de la investigación.

A tal fin, la persona o equipo encargada de la investigación redactará un informe final el cual deberá incluir:

- Antecedentes de hecho: indicando la causa que dio origen a la investigación y sus elementos circunstanciales.
- Medidas cautelares adoptadas, en su caso.
- Valoración de la prueba: indicando las demás pruebas practicadas y valorándolas de cara a verificar si acreditan los hechos denunciados.
- Decisión motivada: indicando si, en base a la prueba practicada, los hechos denunciados son ciertos y la persona física responsable de los mismos.
- Propuesta de medidas a adoptar: tanto contra la persona denunciada, en el caso de que se demuestre la veracidad de los hechos, así como contra el denunciante, cuando quede probado que interpuso la denuncia de mala fe.

Dicho informe deberá remitirse al Consejo de Administración de Málaga Deporte y Eventos, S.A.

Si los hechos denunciados son ciertos y pueden revestir carácter de delito penal, el Consejo de Administración de Málaga Deporte y Eventos, S.A., comunicará la infracción al Ministerio Fiscal, conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo aplicable.

Además, valorará la oportunidad de suspender o continuar el expediente disciplinario hasta que recaiga resolución judicial, adoptando, en su caso, las medidas cautelares que considere oportunas.

En el caso de que los hechos no revistan carácter penal, el Consejo de Administración adoptará las medidas disciplinarias apropiadas contra el denunciado, así como contra el denunciante de mala fe, cuando éstos formen parte del Personal de la Entidad, en conformidad con lo previsto por el convenio colectivo aplicable y en la legislación laboral. Asimismo, Málaga Deporte y Eventos, S.A. deberá adoptar las medidas necesarias para restaurar el estado de la convivencia.

5.7 Comunicación de la resolución al denunciante

La resolución final será comunicada al denunciante a través de la propia herramienta del Canal de Denuncias. Cuando la denuncia se haya presentado por otros medios, y siempre que no sea anónima, se le informará por correo electrónico o, en caso de no contar con dicho dato, por teléfono.

Cuando la denuncia afecte a un menor de edad, se comunicará la resolución a sus padres, tutores o representantes legales.

5.8 Plazo de resolución

Entre el acuse de recibo de la denuncia y su resolución por parte de la entidad no deberá transcurrir un plazo de tiempo superior a quince (15) días hábiles. Solo en caso excepcionales, cuando la seriedad y complejidad de los hechos así lo requieran, se podrá extender el plazo hasta un máximo de quince (15) ulteriores días hábiles.

6.- FORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

Al efecto de prevenir cualquier forma de acoso y abuso sexual que pueda tener lugar en el contexto de nuestra entidad y así sensibilizar y concienciar a todo el personal, las normas aquí recogidas serán incluidas dentro de nuestros contenidos del Plan de Formación.

7.- DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA AL PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN

En aplicación del presente *“Protocolo de Prevención del Acoso, y del Abuso Sexual”*, Málaga Deporte y Eventos, S.A., asume el compromiso de informar al personal de nueva incorporación de su existencia, contenido, la obligatoriedad de su observancia y de las consecuencias que podrían derivarse de su violación, infracción o incumplimiento, entregando copia del mismo.

8.- COMUNICACIÓN DE DUDAS E INCUMPLIMIENTOS

El Personal de la Entidad deberá comunicar a través del Canal de Denuncias cualquier violación, infracción o incumplimiento del presente Protocolo. Ante una irregularidad, se incoará un expediente de investigación interna, que se tramitará conforme con la *“Política de regulación del Canal de Denuncias”*.

Asimismo, a través del Canal de Denuncias, se podrán plantear cuantas dudas o inquietudes se susciten en relación con la aplicación o el contenido del “*Protocolo de Prevención del Acoso, Abuso y Violencia Sexual*”.

9.- REGISTRO

Málaga Deporte y Eventos, S.A., llevará un registro de las denuncias recibidas, así como de las sanciones disciplinarias que se impongan en virtud del presente “*Protocolo de Prevención del Acoso, Abuso y Violencia Sexual*”.

10.- CONSERVACIÓN DE EVIDENCIAS

El presente “*Protocolo de Prevención del Acoso, Abuso y Violencia Sexual*” requiere la conservación de toda la documentación que se genere en aplicación de la misma.

La conservación de esta documentación se deberá llevar a cabo por orden cronológico y en soporte digital, debiendo realizarse las correspondientes copias de seguridad de la información.

En todo caso, Málaga Deporte y Eventos, S.A., asegurará que toda documentación que se genere en aplicación del presente Protocolo sea accesible exclusivamente al personal autorizado, estableciendo las medidas oportunas para que se impida el acceso a las demás personas.

11.- TRATAMIENTO Y CONSERVACIÓN DE DATOS PERSONALES

Los datos personales que se proporcionen en el ámbito de una denuncia relativa a situaciones de acoso y abuso sexual serán tratados únicamente con la finalidad de poder contactar con el denunciante para informarle sobre el resultado del procedimiento, así como, para registrar, evaluar, investigar y gestionar las pruebas pertinentes en relación con los hechos denunciados para poder tomar una decisión acerca de la procedencia o no de la denuncia, y en su caso, de las medidas más oportunas a adoptar.

Málaga Deporte y Eventos, S.A., en calidad de Responsable del Tratamiento, conservará los datos personales únicamente durante el tiempo imprescindible para realizar la investigación de los hechos, conforme a lo previsto por el artículo 24 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), tal y como indicado en la “*Política de Regulación del Canal de Denuncias*”.

12.- APROBACIÓN

El presente “*Protocolo de Prevención del Acoso, Abuso y Violencia Sexual*” ha sido aprobada por el Gerente de Málaga Deporte y Eventos, S.A.

13.- COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

El presente “*Protocolo de Prevención del Acoso, Abuso y Violencia Sexual*” se comunicará y difundirá al personal de Málaga Deporte y Eventos, S.A., mediante correo electrónico.

14.- ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

El presente “*Protocolo de Prevención del Acoso, Abuso y Violencia Sexual*” entrará en vigor y estará vigente desde el día siguiente al de su comunicación y difusión, de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior.

15.- INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

La violación, infracción o incumplimiento de los principios, valores y normas establecidos en el presente Protocolo podrá constituir una infracción laboral y, consiguientemente, podrá acarrear la aplicación de las oportunas sanciones disciplinarias, conforme a la legislación laboral y al convenio colectivo aplicables.

Todo ello se entiende sin perjuicio de las responsabilidades, civiles y penales, que puedan derivarse de tal violación, infracción o incumplimiento.

16.- COMUNICACIÓN A TERCEROS

Málaga Deporte y Eventos, S.A., deberá informar también a personas distintas de su personal de la existencia de este Protocolo y de la posibilidad de denunciar situaciones de acoso y abuso, enviando un mail o exponiendo la información en otro lugar visible y accesible y, en todo caso, en la página web de la entidad.

En particular, dicha información deberá comprender los siguientes extremos:

- Las garantías que proporciona el Protocolo y sus reglas de funcionamiento.
- La herramienta habilitada para comunicar situaciones de acoso, abuso y violencia sexual y la modalidad de acceso a la misma.
- Las garantías que proporciona el Canal (confidencialidad, protección frente a represalias, posibilidad de presentar denuncias anónimas, etc.).
- Derechos de las partes involucradas (denunciante, denunciado, etc.).
- Normas que rigen el procedimiento de investigación interna.

17.- DOCUMENTACIÓN REFERENCIADA

- Política de Regulación del Canal de Denuncias.
- Registro de denuncias.

ANEXO I - LISTADO NO EXHAUSTIVO DE SUPUESTOS DE ACOSO

A título ejemplificativo y sin aras de exhaustividad, se recogen a continuación algunas conductas asociadas a los distintos tipos de acoso, las cuales quedan terminantemente prohibidas.

a) Acoso laboral

- Asignar a un profesional tareas que estén muy por debajo de sus capacidades y competencias.
- Asignar una carga de trabajo desproporcionada y exigir unos resultados de imposible cumplimiento.
- Evaluar los trabajos y tareas asignadas a un profesional de forma desigual y vejatoria.
- Tomar represalias hacía aquellos profesionales que hayan interpuesto denuncias o planteado quejas.
- Negar el acceso a cursos formativos, actividades corporativas, etc.
- Dificultar o negar el acceso y disfrute a las vacaciones, permisos retribuidos, permisos de cuidados familiares, etc.

b) Acoso sexual

- Uso de imágenes y dibujos sexistas y pornográficos.
- Contactos físicos innecesarios y no solicitados, tales como rozamientos, besos, etc.
- Comentarios y observaciones relativos al aspecto físico o a la condición sexual de una persona.
- Comunicaciones de contenido sexista.
- Peticiones para obtener favores sexuales, a cambio de mejoras en las condiciones laborales.
- Realizar gestos obscenos.
- 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.

c) Acoso por ambiente sexista

En el acoso sexual ambiental podemos distinguir dos tipos:

- Se concreta mediante comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas.
- 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.

d) Acoso moral

- Ofender verbalmente a una persona.
- Difundir rumores falsos sobre una persona.
- Ridiculizar a una persona mediante gestos, imitaciones, etc.
- Tratos degradantes y vejaciones repetidas en el tiempo.
- Aislar socialmente a una persona.
- Controlar y vigilar a una persona, tanto a través de un contacto personal como a través de las tecnologías de la información (redes sociales, mensajería instantánea, etc.).

e) Acoso por bullying

El bullying es una forma de violencia, discriminación y de los derechos que se da de forma repetida y continuada entre la relación de pares o iguales (estudiantes, por ejemplo) por una relación desigual o por un desequilibrio de poder, y de manera intencionada para causar dolor y sufrimiento.

El bullying se puede manifestar como Ciberbullying

Utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para hacer bullying, a través de mensajes de texto, redes sociales, teléfono móvil, fotos, videos.