

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN  
FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR  
RAZÓN DE SEXO EN ICEX ESPAÑA  
EXPORTACIÓN E INVERSIONES, E.P.E.**

## ÍNDICE

1. Introducción
2. Política de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo
  - 2.1. Principios rectores
  - 2.2. Objetivos
  - 2.3. Ámbito de aplicación
  - 2.4. Garantías de actuación
  - 2.5. Definiciones
3. Medidas de prevención frente al acoso sexual o por razón de sexo
4. Procedimiento de actuación
  - 4.1. Consideraciones generales
  - 4.2. Inicio de las actuaciones
  - 4.3. Conclusiones e informe
  - 4.4. Constitución del Comité de Asesoramiento
  - 4.5. Información
5. Evaluación y seguimiento del informe de conclusiones
6. Implantación del protocolo

Anexo I – Asesoría confidencial

Anexo II – Comité de Asesoramiento

Anexo III – Modelo de comunicación de activación

Anexo IV – Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

Anexo V - Ciberacoso

## **1. Introducción**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por la normativa tanto internacional como española, y uno de los pilares fundamentales del Estado de Derecho.

La Constitución española reconoce en diversos artículos, como derechos fundamentales, la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, el derecho a la propia imagen y a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo estas conductas.

Asimismo, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, reconoce la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI) en cualquier ámbito y establece la necesidad de establecer medidas para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Recientemente ha sido publicado el RD 247/2024, de 8 de marzo, que aprueba el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.

Por todos estos motivos, ICEX España Exportación e Inversiones (en adelante ICEX), en colaboración con el Comité de Empresa, se compromete a crear y proteger un marco laboral donde se respete la dignidad de cada una de sus trabajadoras y trabajadores, independientemente de su sexo u orientación sexual o de género. A tales efectos se procede con este documento a actualizar el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de ICEX, considerándose también incluidos en estos términos el acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

El convenio colectivo de ICEX atribuye a la Comisión de Calidad de Vida Laboral (en adelante CCVL), entre otras competencias, vigilar el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de oportunidades, evitar cualquier discriminación, así como realizar seguimiento de los casos denunciados como acoso laboral o sexual.

---

## **2. Política de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo**

### **2.1. Principios rectores**

ICEX declara su rechazo a todo tipo de conducta de acoso sexual o por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin tener en cuenta quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su rango jerárquico, manifestando su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, con el fin de que las personas disfruten de un entorno de trabajo seguro e inclusivo, en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada.

Las actitudes de acoso sexual o por razón de sexo podrán ser consideradas, en caso de

producirse, como faltas muy graves.

- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo (víctima) podrá solicitar la activación del protocolo y tendrá derecho a obtener una respuesta por escrito, así como información de todo lo actuado en aplicación de este protocolo.
- Cualquier empleado o empleada tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso sexual o por razón de sexo que conozca.
- La empresa está obligada a tramitar, en su caso, las notificaciones que reciba sobre supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando que sus actuaciones no generen ninguna situación de desprotección a la víctima.
- La investigación y la conclusión del caso se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- Se establecerán las medidas necesarias para la completa recuperación de las víctimas y las garantías de no repetición.
- Las medidas aplicadas en ejecución del presente protocolo se mantendrán efectivas salvo que en el ámbito administrativo o judicial se decida su suspensión o la adopción de otras medidas.

## 2.2. Objetivos

- Objetivo general: evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en ICEX y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.
- Objetivos específicos:
  - Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual o por razón de sexo en ICEX.
  - Manifiestar la tolerancia cero de ICEX frente a las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
  - Implantar un mecanismo sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una notificación de la situación que está sufriendo.
  - Informar, formar y sensibilizar al personal en materia de acoso sexual o por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
  - Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
  - Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.
  - Seguimiento de las actuaciones derivadas de la activación del protocolo.

### 2.3. Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de ICEX, siempre y cuando una de las partes esté representada por la CCVL.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo relación laboral con ICEX, prestan sus servicios a través de empresas externas. En estos casos, tanto si la víctima pertenece a ICEX y la persona acosadora a la empresa externa, como viceversa, ICEX comunicará a la empresa externa la activación del protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan.

Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia de este protocolo.

A efectos de este protocolo, estará incluida toda forma en que pueda producirse el acoso sexual o por razón de sexo, incluyendo el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso.

Asimismo, con los términos de acoso sexual o por razón de sexo se entenderán incluidos el acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

### 2.4. Garantías de actuación

- Respeto y protección a las personas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad.
- Diligencia y celeridad, seguridad, coordinación y colaboración con el protocolo.
- Imparcialidad para todas las personas implicadas.
- Protección de la dignidad de las personas implicadas.
- Derecho a la información.
- Prohibición de represalias.
- La adopción de medidas organizativas no supondrá, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la víctima y habrán de ser aceptadas expresamente por ésta.
- Apoyo a la persona que haya sufrido acoso.

### 2.5. Definiciones

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

- 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 es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para que una situación sea calificable de acoso por razón de sexo se requiere la concurrencia de una serie de elementos, entre los que destacan:

- 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 ésta 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 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 un acto de discriminación por razón de sexo.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos anteriormente.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo.

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

### **3. Medidas de prevención frente al acoso sexual o por razón de sexo**

El primer objetivo que debemos plantearnos a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible. La prevención de unas conductas inaceptables, como son el acoso sexual o por razón de sexo, debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso.

Se adoptarán las siguientes medidas:

- Difusión del presente protocolo para que llegue al conocimiento de todas las personas que trabajan en ICEX, utilizando el correo electrónico, la intranet o cualquier otro medio que se considere adecuado.
- Documentos divulgativos, sesiones informativas o campañas explicativas que faciliten la información.
- Inclusión del protocolo en los manuales de acogida.
- Formación adecuada, a todos los niveles:
  - Formación general sobre el contenido del protocolo para las trabajadoras y trabajadores.
  - Formación específica sobre el protocolo, los pasos a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, dirigida a las personas que van a participaren en las actuaciones derivadas de este protocolo y las que van a asistir a las presuntas víctimas.

- 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, así como manejar o abordar adecuadamente este tipo de situaciones.
- Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual o por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del protocolo.

## **4. Procedimiento de actuación**

### **4.1. Consideraciones generales**

- La unidad responsable de la recepción de la comunicación de activación del protocolo es la Subdirección de RRHH.
- La unidad responsable de la tramitación de las actuaciones del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo es la unidad receptora. La unidad receptora informará a la CCVL de las actuaciones que se van realizando para que ésta pueda hacer seguimiento de la denuncia recibida.
- Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas y previa audiencia de las mismas, la Subdirección de RRHH o la CCVL podrán proponer, en cualquier fase del protocolo, la posible movilidad de las personas implicadas y cuantas otras medidas estimen adecuadas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios. Estas medidas no podrán ser una solución permanente en las condiciones laborales de las partes.
- Durante todo el proceso, las partes podrán estar acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona representante sindical u otro acompañante de su elección.
- Los departamentos ministeriales y los organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado, así como, si fuera el caso, las empresas externas u otros terceros afectados, tendrán la obligación de colaborar con la asesoría confidencial a lo largo de todo el proceso

### **4.2. Inicio de las actuaciones**

- El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito, que denominaremos “denuncia”, que puede ser aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los/las representantes de los/las trabajadores/as, por las personas responsables de las diferentes áreas o por cualquier trabajador o trabajadora de ICEX que tenga conocimiento de una situación que pudiera ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo. En el Anexo III se incluye el modelo de denuncia, que estará accesible en la intranet de ICEX.
- Para la presentación de las denuncias se utilizará con carácter preferente el Sistema Interno de Información de ICEX, que integra los distintos canales de denuncias que pueden darse en ICEX en el contexto laboral o profesional, en cumplimiento de la Ley

2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

A través de este canal es posible denunciar de forma confidencial: indicando el nombre e información de contacto, o bien de forma completamente anónima. ICEX adoptará las medidas necesarias para asegurar que no se toman represalias en relación con los informantes que utilicen este canal.

Es preciso prevenir ante la posibilidad de uso de este canal para denuncias infundadas, ya que existe una serie de supuestos (como las denuncias que carezcan manifiestamente de fundamento o verosimilitud, o reclamaciones vinculadas a conflictos personales) en los que no se aplicarán estas medidas de protección y, en su caso, podrán dar lugar a las acciones pertinentes. Hay que subrayar también que es fundamental garantizar el derecho a la presunción de inocencia y al honor de todos los afectados por una posible denuncia, que serán informados íntegramente de las acciones que se les atribuyen para que puedan ejercer sus derechos.

Asimismo, y con el objetivo de preservar el derecho a la intimidad, el honor y la propia imagen de todas las personas que se vean afectadas por una posible denuncia, se impone la obligación de guardar reserva y confidencialidad sobre la información objeto de denuncia a todas aquellas personas que tengan conocimiento de la misma.

- El escrito o comunicación de la denuncia debe dirigirse a la Subdirección de RRHH. En el caso de que la denuncia no se haya registrado a través del Sistema Interno de Información, la Subdirección de RRHH deberá integrar la denuncia en el mismo, así como el resto del expediente.
- La Subdirección de RRHH lo pondrá en conocimiento de la asesoría confidencial inmediatamente (24 horas), asignando un código numérico identificativo a cada una de las partes implicadas, que se utilizará en todas las fases del protocolo.
- La asesoría confidencial informará a todas las personas afectadas para que puedan ejercer sus derechos.
- La asesoría confidencial, en el marco de sus funciones, procederá al análisis de los hechos descritos, asesorará e informará a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles, y realizará las actuaciones oportunas para recabar la información necesaria que permita un estudio objetivo de los hechos y elaboración del informe de conclusiones. Las actuaciones deberán desarrollarse con la mayor rapidez, máximas garantías a los derechos de cada una de las partes afectadas y confidencialidad.
- Si se diese la circunstancia de que la persona denunciada o la denunciante estuviese adscrita a la Secretaría de Estado de Comercio, la Subdirección de RRHH lo pondrá en su conocimiento para que dé traslado del caso a quien corresponda en el ámbito de la Subsecretaría, para la puesta en marcha de los mecanismos de coordinación que sean necesarios en el procedimiento, sin perjuicio de la continuidad del mismo por parte de ICEX.

#### 4.3. Conclusiones e informe

Al finalizar la investigación, la asesoría confidencial emitirá un informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma.

- Contenido mínimo del informe:

- Identificación de la/s persona/s supuestamente acosada/as y acosadora/as.
  - Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
  - Antecedentes del caso y circunstancias.
  - Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
  - Circunstancias agravantes observadas.
  - Conclusiones.
- El informe deberá ser remitido siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
  - Posibles propuestas del informe:
    - Archivo de la comunicación, cuando concurren alguno de los siguientes supuestos:
      - o Desistimiento de la víctima, sin perjuicio de que se continúe, de oficio, la investigación si se detectasen indicios de acoso sexual o por razón de sexo.
      - o 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 tal caso, el detalle de tal conclusión.
    - Propuesta de incoación del expediente disciplinario que corresponda por acoso sexual o por razón de sexo.
    - Propuesta de incoación del expediente disciplinario que corresponda por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual o por razón de sexo.
  - La asesoría confidencial remitirá el informe a la unidad receptora ~~te~~ en un plazo no superior a 10 días hábiles, salvo excepciones justificadas. La unidad receptora remitirá el informe para dar conocimiento a las partes y a la Secretaría General.
  - En el caso de que una de las partes estuviera adscrita a la Secretaría de Estado de Comercio, dicho informe deberá ser remitido también a ésta, que en su caso lo trasladará a quien corresponda en el ámbito de la Subsecretaría. En caso de una posible incoación de expediente disciplinario se coordinará con la Inspección de Servicios del ministerio al que estuviera adscrita la Secretaría de Estado de Comercio.

#### 4.4. Constitución del Comité de Asesoramiento

En el caso de que la víctima esté en desacuerdo con las conclusiones, dispondrá de un plazo de 10 días para presentar alegaciones a la Subdirección de RRHH y solicitar la intervención del Comité de Asesoramiento designado al efecto. Dicha solicitud sólo será admitida en los siguientes supuestos:

- Que el desacuerdo tenga su base en el archivo de la denuncia por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que, en su propuesta, el informe aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o por razón de sexo.

La remisión de las alegaciones motivará que la unidad receptora constituya el Comité de Asesoramiento en el plazo de 7 días hábiles, manteniéndose las medidas organizativas que se hubieran establecido previamente.

En base a las alegaciones recibidas al informe de la asesoría confidencial, el Comité de Asesoramiento podrá:

- Dar por terminada la investigación al no apreciar una inadecuada tramitación o propuesta de conclusión.
- Proponer un informe final distinto, en virtud de las alegaciones aportadas por la persona interesada y debidamente motivados en su solicitud o bien por la revisión de los elementos existentes. Las conclusiones podrán ser:
  - Propuesta de incoación del expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.
  - Propuesta de incoación del expediente disciplinario que corresponda por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual o por razón de sexo.

El Comité de Asesoramiento dará traslado de su propuesta a la Subdirección de RRHH para dar conocimiento a las partes y a la Secretaría General.

En caso de que la parte denunciada estuviera adscrita a la Secretaría de Estado de Comercio, la propuesta de incoación de un expediente disciplinario se coordinará con la Inspección de Servicios de ministerio al que estuviera adscrita la Secretaría de Estado de Comercio.

El plazo de esta etapa, una vez constituido el comité, no será superior a 20 días hábiles, salvo excepciones justificadas.

#### 4.5. Información

Con carácter general se informará a las partes implicadas de las actuaciones y las resoluciones adoptadas. Asimismo, se informará al Comité de Seguridad y Salud, a la Comisión de Igualdad y a la Comisión de Diversidad, preservando en todo momento la confidencialidad y la intimidad de las personas y revisando la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la solicitud de activación del protocolo.

---

### 5. Evaluación y seguimiento del informe de conclusiones

- La Subdirección de RRHH registrará los informes de conclusiones y remitirá dichos informes a los titulares de las áreas que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.
- El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas

corresponderá a la CCVL, que deberá prestar una especial atención en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, prestando apoyo y facilitando, en su caso, la rehabilitación de las mismas.

## **6. Implantación del protocolo**

El presente protocolo entrará a partir de su publicación y difusión entre el personal de ICEX.

Madrid, 10 de octubre de 2024

Por los representantes de los trabajadores

Carmen Lombao Valdivia

Por la dirección de ICEX

Borja Álvarez Rubio

## **Anexo I – ASESORÍA CONFIDENCIAL**

### 1. Definición

“Asesor o asesora confidencial” es la persona que, específicamente formada para ello, asistirá a la víctima que presente o quiera presentar una comunicación de activación del presente protocolo. Entre sus funciones está:

- Asistir y asesorar a la víctima, informándole sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posibles.
- Elaborar informes técnicos en base a sus actuaciones durante el protocolo.
- Intervenir de forma directa en el estudio de los hechos detallados en las comunicaciones.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas.
- Poner en conocimiento de la Subdirección de RRHH los hechos sucedidos cuando existan evidencias suficientes de acoso sexual o por razón de sexo, previo conocimiento de la víctima.

En el momento de confeccionar este protocolo todavía no se ha impartido por las administraciones responsables el curso de “asesoría confidencial en la AGE”. Una vez sea posible realizar esta formación, deberán tener esta formación al menos uno de los representantes de la dirección de la CCVL, un miembro de RRHH y los dos miembros del comité de empresa en la CCVL. Hasta ese momento la figura del “asesor confidencial” será asumida por dos integrantes de la CCVL, uno por parte de la dirección y otro por parte de los representantes de los trabajadores.

### 2. Nombramiento

Cualquier empleada o empleado de ICEX, voluntariamente y tras recibir la formación necesaria, podrá ser designada por la unidad receptora de la comunicación de activación del protocolo, para el ejercicio de las funciones de asesoría confidencial encomendadas por este protocolo. La unidad receptora de la comunicación procurará que la lista de asesores y asesoras confidenciales esté integrada por personas que ostenten distintas categorías profesionales, que pertenezcan a ambos sexos y que sean adecuados en número teniendo en cuenta la estructura de ICEX.

### 3. Principios de actuación

- Neutralidad.
- Presunción de inocencia.
- Confidencialidad, no pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de la información presentada, en proceso de investigación o ya resueltas.
- Indemnidad frente a represalias derivadas del ejercicio del derecho a denunciar o de la labor de asesoramiento y apoyo a la víctima.

Serán aplicables al asesor o asesora confidencial las causas y motivos de abstención o recusación establecidas en la normativa (art. 24 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público).

#### 4. Formación

Los contenidos formativos del curso de “asesoría confidencial en la AGE” serán los que establezca la Dirección General de la Función Pública con la colaboración del Instituto de las Mujeres.

## **Anexo II – COMITÉ DE ASESORAMIENTO**

### 1. Composición

El comité de asesoramiento será la CCVL de ICEX, órgano paritario y formado por:

- Dos personas nombradas por la dirección. Una de ellas al menos tiene que ser asesor/a confidencial.
- Dos personas nombradas por el comité de empresa entre sus integrantes.

Ninguna de las personas de la CCVL que actuase como asesor/a confidencial en la primera parte del proceso podrá formar parte del Comité de Asesoramiento.

En la designación de los integrantes se garantizará la distancia de parentesco, así como las relaciones de amistad o enemistad manifiesta, y/o relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica con las personas implicadas en el caso. En estos casos la persona del comité quedará inhabilitada para participar en las actuaciones y será sustituida por otra persona nombrada al efecto. Las personas designadas no habrán intervenido en las etapas anteriores del proceso previas a la constitución del comité de asesoramiento.

Cuando el comité lo estime necesario, podrá asistirle una persona experta en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo. Esta persona deberá ser empleada o empleado público de la AGE.

Todos los miembros del comité de asesoramiento están obligados a guardar la máxima confidencialidad, no pudiendo transmitir ni divulgar información, tanto en el proceso de investigación como en los casos ya resueltos.

### 2. Régimen de funcionamiento

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector público relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- La normativa legal y convencional española, así como las directivas y recomendaciones de la EU, en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo que resulte de aplicación.
- Las previsiones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el propio comité.

### 3. Informes de conclusiones y/o recomendaciones

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que integran el comité de asesoramiento e identificación de la víctima y de la persona presuntamente acosadora mediante el correspondiente código numérico.
- Antecedentes y circunstancias del caso.
- Actuaciones previas e informe de valoración y propuesta de la CCVL.
- Otras actuaciones: testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos, etc.
- Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas que estime oportunas.

## Anexo III – MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN

### ANEXO III

#### Modelo de Comunicación de Activación

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

## **Anexo IV – SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

A continuación, a modo 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:

A) Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso sexual:

- Conductas verbales:
  - Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
  - Flirteos ofensivos.
  - Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables.
  - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
  - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
  - Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de las personas que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
  - Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Conductas no verbales:
  - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas y gestos.
  - Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
  - Observación clandestina de personas en lugares reservados.
- Comportamientos físicos:
  - Contacto físico deliberado y no solicitado.
  - Abrazos o besos no deseados.
  - Acercamiento físico excesivo e innecesario.
  - Gestos obscenos.
- Chantaje sexual o quid pro quo: 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 (acceso a la formación profesional, empleo continuado, promoción, retribución o 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: cuando 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.

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

- Demérito de la valía profesional o trato desfavorable por el hecho de la maternidad o la

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 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.
- Comentarios despectivos acerca de las mujeres y los hombres o de los valores considerados como 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.

C) Conductas consideradas como 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 (homosexualidad, bisexualidad, etc.) o la percepción de éstas por la otra persona.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su sexo.
- Asignar a una persona tareas o trabajos por debajo de su capacidad o competencias, en función de su orientación sexual.

D) Conductas consideradas como acoso por identidad y expresión de género:

- El trato desigual basado en la identidad y/o expresión de género o la percepción de éstas por la otra persona.
- 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.
- Realizar comentarios o preguntas sobre el cuerpo y/o genitales de una persona transexual.
- Hablar de las personas transexuales de manera despectiva sólo por el hecho de tratarse de personas transexuales.
- Centrar la conversación o el debate con una persona transexual sobre la cuestión del género sin que la persona en cuestión haya comenzado o invitado a la conversación.
- Hacer chistes sobre las personas transexuales, se encuentren o no presentes en la conversación.

## **Anexo V – CIBERACOSO**

Actualmente se manifiesta la necesidad de tener en consideración una nueva forma de violencia que va en aumento en los últimos años y que no es otra que la que se produce a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), lo que se denomina ciberacoso. El uso constante de internet, las redes sociales, el teléfono móvil, la digitalización, etc. sirve de vehículo idóneo para un sinnúmero de conductas que pueden ser constitutivas de violencia psicológica y que se manifiestan a través de actos de hostigamiento, persecución y acoso en cualquiera de sus formas: acoso psicológico, sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género.

Por este motivo este Anexo se incorpora a los protocolos de actuación para el acoso en ICEX, tanto el acoso laboral como el acoso sexual o por razón de sexo, con la finalidad de contemplar también estos comportamientos y conductas en el ámbito de protección de la seguridad y salud de la persona trabajadora.

La OIT considera ciberacoso laboral cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las TIC en el contexto del trabajo. 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.

Aunque en un principio pudiera parecer que para que se dé una situación de ciberacoso se debería requerir la concurrencia de los mismos requisitos que se exigen para el acoso tradicional -violencia psicológica intensa, reiteración en el tiempo, asimetría de poder entre las partes implicadas y darse en el marco de una relación de trabajo- lo cierto es que por sus propias características y por las consecuencias que se derivan de esta forma de violencia, el ciberacoso ha adquirido una entidad propia, contando con una serie de elementos que lo definen y a la vez lo diferencian del acoso laboral tradicional:

- Conductas de violencia que adoptan múltiples formas y que se desarrollan a través de las TIC: propagación de rumores falsos o de conductas socialmente reprochables; difusión de fotografías o vídeos privados de contenido delicado; suplantación de personalidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos; creación de webs y perfiles falsos en redes sociales en nombre de la víctima; acceso no permitido a su ordenador; dar de alta cuentas de correo de la víctima para convertirla en objetivo de spam o contactos desconocidos; envío de mensajes ofensivos, amenazantes u hostigadores a la víctima; uso inapropiado del teléfono móvil u otras formas de contacto fuera del horario laboral. Dependiendo del contenido concreto de la conducta que se dé en cada caso encuadraríamos el ciberacoso en alguna de sus principales manifestaciones (moral, sexual o sexista).
- Reiteración y frecuencia: mediante las TIC las personas pueden acceder repetidamente al contenido agresivo que se ha publicado en una sola ocasión. De igual forma, un único acto podría perjudicar reiteradamente a la víctima sin que el autor tenga esa pretensión, por lo que otras personas, en lugar del autor principal, podrían haber causado la reiteración de la conducta ofensiva.
- Mayor posibilidad de actuación: las conductas pueden producirse fuera del lugar de trabajo y en cualquier momento del día.
- Asimetría de poder entre las partes implicadas, no siempre el ciberacoso se ejerce desde una posición de poder, ya que los medios empleados propician el anonimato y pueden revertir esa asimetría.