



Bilboko Koral Elkarte
Sociedad Coral de Bilbao

**PROTOCOLO
PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL
DE LA "SOCIEDAD CORAL DE BILBAO"**

A través del presente Protocolo, la "Sociedad Coral de Bilbao" (en adelante, la "Coral") manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia de cualquier conducta que pudiera ser constitutiva de acoso y asume su firme compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso en el ámbito laboral que pudiera darse en el seno de la "Coral".

Por definición, el acoso es un acto pluriofensivo y que afecta especialmente a la dignidad de la persona, entendida como la positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. Con todo, la afectación a la dignidad de la persona no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos, tales como la igualdad, la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, la libertad sexual, etc.

Así pues, no se permitirán ni se tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso en el ámbito de la "Sociedad Coral de Bilbao", en cualquiera de sus manifestaciones. La "Coral" sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva, como a quien la promueva, fomente o tolere. Se respetarán en todo momento los derechos fundamentales de las personas, y queda prohibido cualquier comportamiento que resulte contrario a la dignidad, la intimidad, la igualdad y el principio de no discriminación.

No obstante lo anterior, cualquier persona dispondrá de la posibilidad activar el presente Protocolo en caso de entender que está siendo víctima de acoso o de tener conocimiento de una situación de acoso en el ámbito laboral. Tras la interposición de una queja o denuncia, se iniciará un procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta de acoso y la reparación de efectos. Una vez instruido el correspondiente expediente informativo, y de confirmarse la concurrencia de acoso en el ámbito laboral, la "Sociedad Coral de Bilbao" sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todos los medios que estén a su alcance en aras de garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de violencia y conforme a los principios de salud en el trabajo.

La "Sociedad Coral de Bilbao" exterioriza su voluntad, firme y expresa, de adoptar una actitud proactiva en materia de prevención del acoso en el ámbito laboral, la información y sensibilización respecto de aquellas conductas que no van a ser toleradas en el seno de la "Coral", la difusión de buenas prácticas y la implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y las denuncias que a este respecto se puedan plantear.

En Bilbao, a 8 de abril de 2025

Presidente de la Junta Directiva
Don José Miguel Lanzagorta Casans

Secretaria de la Junta Directiva
Doña Teresa Querejazu Iturburu

Dirección-Gerencia
Don Iñigo Alberdi Amasorrain

Dirección Académica (persona instructora)
Doña Marisa Pérez de Eulate



Bilboko Koral Elkartea Sociedad Coral de Bilbao

1.- Objeto:

El presente Protocolo tiene por objeto definir unas pautas que permitan identificar cualquier situación de acoso en el seno de la "Sociedad Coral de Bilbao", procurando, en todo momento garantizar los derechos de todas aquellas personas que pudieran verse afectadas por la conducta o por la posterior investigación interna.

2.- Ámbito de aplicación:

El presente Protocolo se encuentra dirigido a todas las personas que integran la "Sociedad Coral de Bilbao", independientemente de la relación que éstas mantengan con la "Coral" (laboral, mercantil, comercial, etc.), de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su cargo.

El Protocolo será de aplicación frente a aquellas situaciones constitutivas de acoso que se producen durante el trabajo, en el lugar de trabajo (incluyendo los espacios públicos y privados), en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En los lugares donde la persona trabajadora realiza el trabajo.
- En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o come.
- En las instalaciones que utiliza la persona trabajadora (aseos, vestuarios, cantina, etc.).
- En los desplazamientos, viajes, eventos, sesiones formativas o actividades sociales que tengan relación con el trabajo.
- En las comunicaciones que se encuentren relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la "Sociedad Coral de Bilbao"
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Así pues, en aras de la prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral, la "Sociedad Coral de Bilbao" asume el compromiso de dar a conocer la existencia y obligatoriedad de cumplimiento del presente Protocolo a las siguientes personas y entidades:

- Las personas que prestan servicios por cuenta propia o ajena en la "Coral".
- Las personas que a pesar de no tener una relación laboral con la "Coral", prestan servicios o colaboran con la misma: personas en formación, personas que realizan prácticas no laborales o personas que realizan voluntariado.
- Las personas procedente de otras Sociedades que prestan servicios en la "Coral".
- Las empresas a las que desplace su propio personal.
- Las empresas de las que procede el personal que trabaja en la "Coral".

La obligación de observar lo dispuesto en el presente Protocolo se hará constar en los contratos que la "Sociedad Coral de Bilbao" suscriba con cualquier persona o empresa.

En el supuesto de que la presunta persona acosadora quedase fuera del poder de actuación o dirección de la "Sociedad Coral de Bilbao", no pudiéndose aplicar el procedimiento establecido en el Presente Protocolo en su totalidad, la información recabada será comunicada a la persona, empresa u organismo competente para investigar la situación y adoptar las medidas que se estimen convenientes. Si tras recibir la información, la persona o empresa competente no realizase actuación alguna, la "Sociedad Coral de Bilbao" se reserva el derecho de extinguir la relación mercantil que les une.

3.- Definiciones:

Acoso laboral ("mobbing"): Cualquier comportamiento por el cual una persona ejerce sobre otra una violencia psicológica extrema en el lugar de trabajo, de forma sistemática y recurrente, durante un periodo de tiempo prolongado, con la finalidad de destruir sus redes de comunicación o su reputación, o perturbar el ejercicio de sus labores.



Bilboko Koral Elkartea Sociedad Coral de Bilbao

Acoso sexual: Cualquier comportamiento (físico o verbal) de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento, y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

Chantaje sexual (acoso sexual “quid pro quo”): Cualquier comportamiento por el cual una persona fuerza a otra a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o renunciar a ciertos beneficios o condiciones de trabajo (formación, empleo continuado, promoción, retribución, etc.). Supone también un abuso de poder, en la medida que la persona que realiza el chantaje tiene poder directo o indirecto para proporcionar o retirar dicho beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental: Situación en la que una persona crea un entorno intimidatorio, degradante, hostil, humillante u ofensivo para otra persona, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede 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.

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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Violencia en el ámbito digital: Cualquiera de los comportamientos anteriores realizados a través de las tecnologías de la información y la comunicación (internet, teléfono, redes sociales, etc.).

Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual: Conductas tipificadas en el título VIII del Código Penal.

Conductas delictivas contrarias a la integridad moral: Conductas tipificadas en el artículo 173 del Código Penal.

4.- Acción preventiva:

La Dirección de la “Sociedad Coral de Bilbao” fomentará acciones dirigidas a prevenir situaciones de acoso, tales como:

- **Comunicación:** Difundir el presente Protocolo a todos los niveles de la “Coral”. Garantizar que su contenido es conocido y comprendido por todas las personas que integran la “Coral”.
- **Actualización:** Mantener actualizado el contenido del presente Protocolo.
- **Formación:** Impartir sesiones de formación adecuadas en materia de prevención del acoso en el ámbito laboral dirigidas a todas las personas que integran la “Coral”, pero especialmente a aquellas que tienen personas a su cargo.
- **Mantenimiento de un entorno laboral seguro:** Velar por que no se produzcan situaciones de acoso en el ámbito laboral. Promover relaciones respetuosas y profesionales a todos los niveles de la “Coral”.
- **Implicación de las personas:** Impulsar el compromiso de las personas que forman parte de la “Coral” con el contenido del presente Protocolo. Cuidar por que se establezcan relaciones desde el respeto, la dignidad y la profesionalidad.

5.- Procedimiento de actuación informal:

El objetivo del procedimiento informal es solventar la situación conflictiva a de forma ágil y rápida, sin necesidad de cumplir todo lo contemplado en el procedimiento de actuación formal. Se dirige a aquellos



Bilboko Koral Elkartea Sociedad Coral de Bilbao

escenarios en los que el mero hecho de trasladar a la presunta persona acosadora las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su conducta, es suficiente para que se solucione el conflicto.

La comunicación se realizará directamente a la persona que ostente el cargo de Dirección-Gerencia de la "Sociedad Coral de Bilbao", de forma verbal o escrita (enviando un correo electrónico a su dirección de la "Sociedad Coral de Bilbao"). Sin embargo, cuando el inicio del proceso sea por instancia de una tercera persona, será obligatorio que la comunicación se plasme por escrito.

Cualquier tipo de comunicación se tratará con seriedad, confidencialidad y prontitud.

La Dirección-Gerencia de la "Coral" será quien guie el procedimiento, entrevistándose con las personas afectadas y realizando las actuaciones que considere necesarias para esclarecer la situación y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. En caso de no encontrarse una solución admitida por ambas partes, se iniciará el proceso formal.

El plazo máximo para finalizar el procedimiento de actuación informal será de quince (15) días hábiles, contados desde el día siguiente a la comunicación.

6.- Procedimiento de actuación formal:

Cualquier persona podrá comunicar las situaciones de acoso en el ámbito laboral de las que tuviera conocimiento utilizando el procedimiento de actuación formal que se describe a continuación:

- Presentación de la queja o denuncia.
- Activación del Protocolo y tramitación del expediente informativo.
- Resolución del expediente de acoso.
- Seguimiento.

6.1.- Presentación de la denuncia:

La "Sociedad Coral de Bilbao" designa a la persona que ostenta el cargo de **Dirección Académica** como persona instructora, para que tramite cualquier denuncia que se reciba en materia de acoso en el ámbito laboral, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia de la persona instructora (por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal), la "Sociedad Coral de Bilbao" designará una persona suplente.

Las denuncias se harán llegar por correo electrónico: canaletico@coraldebilbao.com

Las o denuncias no podrán ser anónimas, y podrán ser presentadas por la persona afectada por la situación de acoso o quien tenga conocimiento de una situación de acoso en el ámbito laboral.

Solo la persona designada para tramitar el Protocolo tendrá acceso a la información que a estos efectos se remita. Se garantizará la confidencialidad de la información que se reciba, para lo cual, la persona encargada de tramitar la queja o denuncia dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6.2.- Activación del Protocolo y tramitación del expediente administrativo:

Cualquier denuncia que se plantee tendrá presunción de veracidad.

La activación del Protocolo se llevará a cabo en el plazo máximo de dos (2) días hábiles desde que se reciba la queja o denuncia, y se procederá a la apertura y tramitación del expediente correspondiente.

La persona instructora realizará una investigación rápida y confidencial en el término de diez (10) días hábiles, en la que se entrevistará con las personas afectadas y testigos que se prepongan, y requerirá



Bilboko Koral Elkartea Sociedad Coral de Bilbao

cuanta información sea necesaria sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Se garantizará la imparcialidad de la actuación de la persona instructora, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco (por consanguinidad o por afinidad), amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el procedimiento, la persona instructora deberá abstenerse de actuar, comunicándose por escrito a la Dirección-Gerencia de la "Sociedad Coral de Bilbao" para que la sustituya. Si a pesar de existir alguna de estas causas, no se produjese la abstención por parte de la persona instructora, cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento podrá solicitar su recusación.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada por la situación de acoso y después a la persona presuntamente acosadora. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas respectivamente por una persona de su confianza (persona trabajadora, representante legal o sindical de las personas trabajadoras, persona con una relación de consanguinidad o afinidad, abogado/a, etc.), que deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso con motivo del procedimiento.

La Dirección-Gerencia de la "Sociedad Coral de Bilbao", a propuesta de la persona instructora, podrá adoptar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas afectadas por el procedimiento. En cualquier caso, al margen de otras medidas que pudieran adoptarse de manera cautelar, se separará a la presunta persona acosadora de la persona afectada por la situación de acoso.

Finalizada la investigación, la persona instructora elaborará un informe donde reflejará los hechos, los testimonios, las pruebas practicadas y la información recabada, concluyendo si a su juicio existe algún indicio de acoso en el ámbito laboral.

- Si apreciaren indicios de una situación de acoso en el ámbito laboral, en el informe se incluirán las medidas sancionadoras oportunas a adoptar por la Dirección-Gerencia de la "Sociedad Coral de Bilbao", pudiendo incluso proponer el despido disciplinario de la persona acosadora si la situación fuese muy grave.
- Si no apreciase indicios de acoso, lo hará constar expresamente en el informe.
- Si detectase alguna actuación inadecuada o de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en una situación de acoso, lo comunicará igualmente en el informe, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a dicha circunstancia.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

6.3.- Resolución del expediente de acoso:

La Dirección-Gerencia de la "Coral", una vez recibido el informe elaborado por la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres (3) días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a las personas afectadas por el procedimiento de forma directa (persona afectada por la situación de acoso, persona acosadora o persona investigada) y a la persona instructora.

A la vista del informe elaborado por la persona instructora, la Dirección-Gerencia de la "Coral" procederá a:

- a. Archivar las actuaciones, levantando un acta al respecto.



Bilboko Koral Elkartea Sociedad Coral de Bilbao

- b. Adoptar cuantas medidas estime oportunas, teniendo en cuenta aquellas que haya sugerido la persona instructora del procedimiento en su informe. Por ejemplo, podrá separar físicamente a las personas afectadas por el procedimiento de forma directa, mediante el cambio de turno de trabajo la persona acosadora.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, en atención a los resultados de la investigación y a las recomendaciones realizadas por la persona instructora del procedimiento, la Dirección-Gerencia de la "Coral" podrá sancionar a la persona acosadora en función del cuadro de infracciones y sanciones previsto en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de conformidad con el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a aplicar a la persona acosadora, se tendrán en cuenta las siguientes:

- El traslado o desplazamiento.
- El cambio de puesto, de jornada, de turno o de ubicación dentro de la "Coral".
- La suspensión de empleo y sueldo.
- La limitación temporal para ascender.
- El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona acosadora no consista en la extinción del vínculo contractual, la Dirección-Gerencia de la "Sociedad Coral de Bilbao" mantendrá un deber activo de vigilancia respecto de dicha persona cuando se reincorpore a su puesto de trabajo.

En cualquier caso, la obligación de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de las medidas y sanciones que se estimen procedentes, siendo necesaria una posterior vigilancia y control por parte de la "Coral". Así pues, la Dirección-Gerencia de la "Sociedad Coral de Bilbao" adoptará aquellas medidas preventivas que considere necesarias para evitar que la situación de acoso vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización, y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de las personas afectadas por la situación de acoso.

Entre otras, estas actuaciones podrían ser las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales de la "Coral".
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la persona afectada por la situación.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona afectada por la situación de acoso.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona afectada por la situación de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o asistencia a sesiones de reciclaje/actualización profesional por parte de la persona afectada por la situación de acoso, cuando ésta haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso en el ámbito laboral.

6.4.- Seguimiento:

La persona instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados en un plazo máximo de treinta (30) días naturales desde que se cierre el expediente. En concreto, tendrá que revisar el cumplimiento y el resultado de las medidas adoptadas. A continuación, realizará el oportuno informe, que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose. En su caso, también analizará el grado de implantación de las medidas preventivas y sancionadoras.

Este informe se remitirá a las siguientes personas y órganos, con las cautelas señaladas respecto a la confidencialidad y a la protección de los datos personales de las partes afectadas:



Bilboko Koral Elkartea Sociedad Coral de Bilbao

- Dirección-Gerencia de la "Coral", con el fin de que adopte las medidas necesarias.
- Junta Directiva.

7.- Protección de las partes intervinientes en el procedimiento:

Se debe proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por la situación de acoso y de la persona presuntamente acosadora, así como de las demás personas que pudieran intervenir en el procedimiento. Por su parte, todas las personas que pudieran intervenir en el procedimiento tendrán la obligación de guardar confidencialidad y sigilo respecto de toda la información que aporten y a la que tengan acceso. Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y respeto.

La "Sociedad Coral de Bilbao" no tolerará ningún tipo de represalia contra las personas que, de buena fe, utilicen los procedimientos establecidos en el presente Protocolo. La persona informante y la persona afectada por la situación de acoso no deben recibir un trato desfavorable por este motivo.

Además, se debe garantizar el derecho de contradicción de la persona presuntamente acosadora, y no se presumirá su culpabilidad.

8.- Responsabilidad:

La Dirección-Gerencia de la "Sociedad Coral de Bilbao" es la persona responsable de la gestión global del procedimiento contenido en el presente Protocolo, velando por su correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua, de forma que se mantenga permanentemente actualizado con la operativa real.

9.- Duración, obligatoriedad y entrada en vigor.

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento. Entrará en vigor en el momento en que sea comunicado a las personas trabajadoras mediante la remisión del correspondiente correo electrónico, así como su publicación en la carpeta compartida de Drive (a la que accede toda la plantilla) y en el tablón de avisos/informaciones de la "Sociedad Coral de Bilbao". El documento se mantendrá indefinidamente vigente.

No obstante, será necesario renovar o actualizar el Protocolo en los siguientes casos.

- En cualquier momento, con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de la situación jurídica de la "Coral" o ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial sus características (número de personas trabajadoras, metodología de trabajo, estructura, organización, etc.)
- Cuando una resolución judicial condene a la "Coral" por una situación de acoso en el ámbito laboral.

El presente procedimiento no impide el derecho de la persona afectada por la situación de acoso a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.



Bilboko Koral Elkartea
Sociedad Coral de Bilbao

ANEXO 1 - MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

Persona que informa de los hechos:

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto de trabajo:
Vinculación con la empresa:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

Datos de la persona afectada por la situación de acoso (si es distinta a la anterior):

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto de trabajo:
Vinculación con la empresa:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

Datos de la persona a la que se denuncia:

Nombre y apellidos:
Puesto de trabajo:
Puesto de trabajo:
Nombre de la empresa:

Descripción de los hechos:

Relatar los hechos que se denuncian, utilizando las hojas que sean necesarias, e incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible.



Bilboko Koral Elkartea
Sociedad Coral de Bilbao

Testigos y/o pruebas:

En caso de que haya testigos, indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

Solicitud:

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso _____
(especificar el tipo de acoso que se denuncia) frente a _____
(identificar a la persona que se denuncia) se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo para la
prevención y la actuación frente al acoso en el ámbito laboral.

Lugar:

Fecha:

Nombre y apellidos:

Firma:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de denuncia frente al acoso en el ámbito
laboral en la "Sociedad Coral de Bilbao"



Bilboko Koral Elkarte Sociedad Coral de Bilbao

ANEXO 2 – EJEMPLOS

Acoso sexual: A título enunciativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
- Exhibición de objetos o escritos sexualmente sugestivos o pornográficos.
- Miradas o gestos impúdicos.
- Cartas, mensajes de WhatsApp, contacto a través de redes sociales, correos electrónicos, etc. de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado.
- Abrazos o besos no deseados.
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso por razón de sexo: A modo enunciativo, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación, siempre y cuando se produzcan de manera reiterada:

Ataques con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores/inferiores a las competencias o cualificaciones que posee.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona que sufre la situación de acoso.
- Ocultamiento de la correspondencia, las llamadas o los mensajes de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola del resto (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).



Bilboko Koral Elkarte Sociedad Coral de Bilbao

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas aterradoras.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo de la persona o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional de la persona a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos.
- Realizar burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, las discapacidades, etc. de la persona.
- Poner mote.
- Criticar la nacionalidad, las creencias políticas o religiosas, la vida privada, etc. de la persona.

En cualquier caso, se recuerda que para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos, entre los que destacan:

- Hostigamiento: Toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Ataque objetivo a la dignidad de la persona.
- Resultado pluriofensivo: El ataque a la dignidad de la persona concurre con el daño a otros derechos fundamentales (no discriminación, salud psíquica y física, etc.).
- Recurrencia: Que no se trate de un hecho aislado.
- Motivación específica: El motivo de estos comportamientos tiene que estar relacionado con el hecho de ser mujeres, por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural) o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

Acoso en línea y facilitado por la tecnología:

- Amenaza sexual, económica, física o psicológica.
- Daño a la reputación.
- Seguimiento y recopilación de información privada.
- Suplantación de identidad.
- Solicitud de sexo.
- Acoso con cómplices para aislar a la persona.

Acoso sexual en línea

- Extorsión, coacción, amenaza de violación, amenaza de revelar la orientación sexual, etc.



Bilboko Koral Elkartea Sociedad Coral de Bilbao

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o de videos (porno venganza).
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos. Incluye los actos de "upskirting" (bajo falda) y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone utilizando inteligencia artificial.
- Bullying sexualizado: Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- "Ciberflashing" (envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería).

Dimensión digital de la violencia psicológica

- Todas las formas tienen un impacto psicológico.
- Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición
- Discurso de odio sexista
- Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación
- Incitación al suicidio o a la autolesión
- Abuso económico: operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.