

**DOCUMENTO INFORMATIVO
PARA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES
Y CONVENIOS DE COLABORACIÓN
RESÚMEN DEL PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE
AL ACOSO SEXUAL,
EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO,
EL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL
Y EL ACOSO POR IDENTIDAD
Y EXPRESIÓN DE GÉNERO
VIGENTE EN NEIKER**

Elaborado por: Asesoría Confidencial

Aprobado por: Comité de Igualdad

En Derio / Arkaute, a 29 de 09 de 2026.

1. OBJETO DEL PRESENTE DOCUMENTO

La finalidad de este documento es la de informar a todas las personas de fuera de la organización del Protocolo establecido en NEIKER para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual y el acoso por identidad y expresión de género.

Este documento es una versión simplificada del Protocolo. En el marco de la Coordinación de Actividades Empresariales las empresas o personal subcontratado podrán solicitar el Protocolo establecido en NEIKER en su versión extendida.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. El acoso sexual o por razón de sexo y el acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género, como manifestaciones de violencia que pueden desarrollarse en el ámbito laboral, constituyen algunas de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género, a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales consagrados en la Constitución española, como la dignidad, la igualdad entre las personas, la integridad física y moral, la intimidad, honor y la propia imagen y también con carácter específico, una vulneración de otros derechos como el trabajo y la seguridad y salud en el mismo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder vinculadas con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo y sexualidad. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Al adoptar el presente protocolo NEIKER se compromete a prevenir y a erradicar cualquier conducta que constituya acoso sexual, por razón de sexo por orientación sexual o por identidad y expresión de género, incluido el producido en el ámbito digital. NEIKER responde así a las obligaciones resultantes de las normas internacionales, comunitarias y nacionales aplicables a la materia.

Igualmente, al adoptar el presente protocolo, afirma tajantemente que no tolerará este tipo de violencias en el entorno laboral. De este modo, nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre dichas formas de acoso, que se aplique con las debidas garantías, así como la formación e información necesarias para prevenir cualquiera de las conductas mencionadas a través de la implantación de cuantas medidas sean necesarias y la difusión de buenas prácticas.

El presente Protocolo se enmarca en la política de igualdad que desde hace ya varios años viene desarrollando NEIKER, y que ha sido articulada a través de sus sucesivos Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres. También toma como referencia el trabajo realizado por el Comité de Seguridad y Salud en el marco de las políticas de prevención de riesgos laborales.

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

- a) El compromiso de NEIKER para prevenir y no tolerar el acoso sexual, el acoso por

razón de sexo, el acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género.

- b) La instrucción, formación y sensibilización a todo el personal en su deber de respetar los valores de igualdad de nuestra entidad, así como la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, independientemente de su orientación sexual o identidad y expresión de género.
- c) El tratamiento reservado de las reclamaciones, quejas o denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, así como de los diferentes recursos y servicios que contribuyan a la resolución de casos y se responsabilicen de tareas de estudio y prevención de los diferentes tipos de acoso.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Ámbito territorial

El ámbito de aplicación territorial del Protocolo es cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o **digital** que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo o funcional de NEIKER. Asimismo, la prohibición de los diferentes tipos de acoso contemplados en este documento abarca los comportamientos que se desarrollan en el lugar de trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación a los proyectos en los que participe NEIKER.

A los efectos recogidos en el presente documento, también son relevantes los espacios físicos o **digitales** de naturaleza privada en los que se produzca una interacción no deseada entre personas a las que se aplica el protocolo. A modo de ejemplos y sin pretensión de exhaustividad, cabe citar los siguientes casos: desplazamientos a reuniones o eventos, comidas, cenas u otras actividades de socialización ligadas al trabajo, e intercambios mediante el uso de las redes sociales, mensajería instantánea, email o teléfono.

Ámbito subjetivo

NEIKER, en cumplimiento del deber de protección, tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de dirección, y debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en NEIKER, incluida la Dirección General, y el personal sin vinculación directa (en formación, prácticas, visitas...), se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio colectivo que resulte de aplicación en la empresa.

NEIKER se compromete a dar a conocer el protocolo contra la violencia en el trabajo y, específicamente, contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual y el acoso por identidad y expresión de género a todo el personal relacionado con NEIKER permanentemente a través de su web y por otros medios siempre que fuese necesario. Para las empresas subcontratadas, dicha información se puede trasladar además a través de la documentación entregada para la “coordinación de actividades empresariales”.

En la medida en que NEIKER no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad, debido a que el sujeto activo del presunto acoso esté fuera de su poder de dirección, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y tome medidas internas para prevenir que la situación se repita.

NEIKER se compromete a analizar la posibilidad de acordar gradualmente, considerando el grado de riesgo, con “empresas fuera de su poder de dirección” el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de este protocolo de actuación, así como el compromiso de que, dado el caso, se aplicará el protocolo.

En particular, se establecerá un plan de actuación en aquella empresa en la que hubiera existido algún incidente o exista una solicitud expresa de alguna persona trabajadora de NEIKER.

4. NORMATIVA APLICABLE

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), artículos 7.3; [art 46.2](#), 48.1 y 48.2.
- Ley orgánica 10/2022, el art 12, apartados 1º y 2º
- RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, art. 14.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art. 54.
- Este Protocolo incorpora el acoso por orientación sexual y el acoso por identidad y expresión de género dado que constituye una “causa proscrita de discriminación” (art. 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea); una “causa sospechosa de discriminación” (art. 14 CE); y una forma de discriminación del sistema sexo - género en tanto que este sistema está construido sobre la base de la heterosexualidad obligada. A pesar de algunos cambios legales que mejoran la situación de las personas LGTBIQ+ (término que designa a las personas, lesbianas, gais, transgénero, bisexuales, intersexuales y queer), existen actitudes sociales basadas en prejuicios que no han avanzado al mismo paso que las leyes, y la lesbofobia, homofobia y transfobia, que siguen presentes en nuestra sociedad, se manifiestan también en el ámbito laboral.

5. CUESTIONES GENERALES DEL PROTOCOLO

Objeto del Protocolo

El objeto del Protocolo es establecer procedimientos de actuación para la detección, prevención y protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por expresión e identidad de género a través de dos ámbitos de actuación:

a) La **prevención de situaciones de acoso**, principalmente a través de tres tipos de actuaciones:

- 1) Acciones de difusión, información y comunicación;
- 2) acciones de formación y concienciación del personal; y
- 3) estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y sobre los riesgos de que éstos se produzcan, así como un plan de actuación para hacer frente a los riesgos psicosociales surgidos a partir de situaciones de acoso.

b) La **solución de las reclamaciones**, quejas y denuncias relativas al acoso sexual y al acoso sexista, de orientación sexual o identidad y expresión de género, que serán tramitadas, y en su caso resueltas con las debidas garantías, con la constitución de una ASESORÍA CONFIDENCIAL que procederá de dos maneras, una informal y otra formal en un plazo de 30 días y dentro de la responsabilidad de actuación de NEIKER, y siempre como garantía añadida a las demás que proporcione el Ordenamiento Jurídico.

El Protocolo facilita la puesta en marcha de medidas de detección, prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual o de acoso sexista o por orientación sexual o identidad y expresión de género, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el establecimiento de medidas cautelares y complementarias oportunas, si fuese el caso.

6. PRINCIPIOS

Principio de celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y se fija un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

Principio de confidencialidad y protección de datos

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo podrán ser conocidos, según el papel que desarrollen, por las personas que intervengan directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo. Se garantizará el respeto a los datos personales en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, lo que supone, entre otros, la no inclusión en los expedientes de datos personales, el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la custodia de la documentación, la utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc. Los datos relativos a la salud deberán ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive deberá respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas

Se deberá garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas

El procedimiento deberá garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tendrán que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán derecho a la información sobre el procedimiento de la empresa, los derechos y deberes, la fase que se está desarrollando y, según la participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases. Durante todas las actuaciones de este procedimiento, las personas implicadas podrán estar acompañadas y asesoradas por alguna persona de la representación unitaria o sindical u otra/o acompañante a su elección, si así lo requieren.

Prohibición de represalias (garantía de indemnidad)

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán consideradas nulas. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciantes del acoso durante el procedimiento, éstas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven. La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa constituye un motivo de sanción muy grave.

Principio de colaboración

Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género deberán informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

Principio de apoyo de personas formadas

Con la finalidad de garantizar el procedimiento, la empresa deberá contar con la participación de personas formadas en igualdad y en el ejercicio de su función. Asimismo, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base, como mínimo, en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Principio de no revictimización

En lo posible, se deberá evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.

Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral

Las personas afectadas por cualquier conducta relacionada con este protocolo tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos, incluidos los daños morales, pero también a través de la asunción por parte de la empresa de los siguientes compromisos que se establecen a título ejemplificativo, tales como el apoyo a la víctima de acoso en el entorno profesional,

de tal manera que la empresa se compromete a poner en marcha medidas conducentes a la recuperación del proyecto profesional de la víctima; la puesta a disposición de la víctima de cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud hasta su completo restablecimiento como puedan ser el apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso o el contacto con la asesoría confidencial que acompañará, asesorará y apoyará las gestiones de la víctima en su vuelta a la situación de normalidad previa al suceso.

7. GARANTÍAS

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

Asimismo, en el caso de que existan indicios de delito, la empresa trasladará de inmediato el conocimiento de esos hechos a las autoridades competentes.

8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Acciones de difusión, información y comunicación

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a las personas trabajadoras autónomas.

La política de la empresa en esta materia se publica en la web de NEIKER para que sea conocida por todas las partes interesadas.

9. PROCEDIMIENTO

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o identidad de género.

Presentación de quejas y/o denuncias

Cualquier persona trabajadora, o representante legal de esta, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, puede plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, o por identidad y expresión de género con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, ante la Asesoría confidencial o cualquiera de sus representantes.

En principio, se debe considerar relevante e investigar cualquier queja por mínima que pueda parecer, partiendo de la credibilidad de la persona que presenta la queja, y se tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas.

A tal efecto y desde el inicio del proceso, les serán asignados códigos alfanuméricos a las partes afectadas.

La investigación la realizará la Asesoría Confidencial, en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con el protocolo interno y finalmente entregará a la Dirección de NEIKER un informe que incluirá: Denuncia, declaraciones, pruebas, conclusiones y propuesta de acción.

La Dirección de NEIKER decidirá, qué acción adoptar en el ámbito de sus competencias, y comunicará su decisión a las partes implicadas.

10. PROTECCION Y GARANTIA PARA LAS PERSONAS

NEIKER se asegurará de que las personas protegidas que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al Protocolo, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, o los miembros del Comité de Seguridad y Salud, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciante del acoso durante el procedimiento, estas serán, como mínimo, restituidas a las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

Siempre que sea posible, la dirección de la empresa se compromete a tomar medidas para asegurar que la víctima, pueda desarrollar su trabajo en unas condiciones adecuadas, aunque la Asesoría Confidencial no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada.

No obstante, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y se realicen con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas de acuerdo con lo dispuesto en el régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a la Comisión de Igualdad para que tome las acciones que considere oportunas y se recomienda una difusión de las conclusiones de este a todo el personal.

Este seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al ministerio fiscal.

También se informará a la dirección de la empresa, al comité de empresa y al comité de seguridad y salud laboral.

Personas de contacto para cualquier información adicional:

Yolanda Fernández (yfernandez@neiker.eus); Imanol Barrena (ibarrena@neiker.eus).

ANEXO I – DEFINICIONES, CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS Y EJEMPLOS

• Acoso sexual

Es **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*” (art. 7.1 LOI).

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES. A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de acoso sexual:

- a) El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- b) El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario. (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
- c) Llamadas telefónicas, envío de cartas, mensajes de correo electrónico, fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo.
- d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales. Propositiones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- e) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- f) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- g) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- h) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
- i) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- j) Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- k) Acercamientos excesivos reiterados.
- l) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- m) Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- n) Hacer insinuaciones sexuales en persona o empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- o) Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona.
- p) Pedir abiertamente relaciones sexuales en el marco de las relaciones laborales.
- q) Difundir rumores, insultos o publicar mensajes con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- r) Observación/grabación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios, en particular cuando afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- s) La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de

contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.

- t) Publicar, difundir o contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- u) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- v) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
- w) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- x) La difusión de imágenes o videos de contenido sexual entre las personas trabajadoras o videos de terceras personas.

- **Acoso por razón de sexo**

*“Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2 LOI).*

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES. A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de acoso por razón de sexo:

- a) Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- b) La discriminación por embarazo o maternidad, constituyéndose discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- c) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
- d) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: “mujer tenías que ser”, “solo vales para fregar”, “mujer a tus tareas”...).
- e) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- f) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- g) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- h) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).
- i) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- j) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- k) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- l) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- m) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- n) Utilizar humor sexista.

- **Acoso por orientación sexual**

Constituye **acoso por orientación sexual** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su orientación sexual (hace referencia al colectivo LGTBIQ+) y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La homofobia y la lesbofobia designan la aversión y rechazo hacia los hombres que se relacionan sexual y afectivamente con otros hombres, y las mujeres que se relacionan sexual y afectivamente con otras mujeres, respectivamente. En ambos casos inciden los prejuicios relacionados con la transgresión de la norma heterosexual, al producirse un cuestionamiento de los modelos tradicionales de masculinidad y feminidad.

Las conductas constitutivas de acoso por orientación sexual pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES. A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de acoso por orientación sexual:

- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Menospreciar el trabajo realizado con razón de su orientación sexual.
- Tratar desigualmente a personas basándose en su orientación sexual (pertenencia a cualquier orientación LGTBIQ+).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por su orientación sexual.
- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.
- Utilizar humor fóbico en relación con pertenencia a colectivos LGTBIQ+ en el entorno laboral
- Agredir física o verbalmente a otra persona sobre su orientación sexual en cualquier tipo de situación laboral.

- **Acoso por identidad o expresión de género**

Constituye **acoso por identidad o expresión de género** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de identidad de género o expresión de género, y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado.

La transfobia, designa la aversión y rechazo hacia las personas intersexuales, transexuales y transgénero, debido al desconocimiento y a prejuicios e ideas preconcebidas sobre cuál ha de ser el comportamiento y aspecto que supuestamente han de tener una mujer y un hombre.

Las conductas constitutivas de acoso por identidad o expresión de género pueden ser calificadas como **GRAVES** o **MUY GRAVES**. A continuación, se exponen algunos **EJEMPLOS** de acoso por identidad o expresión de género:

- a) Negarse a nombrar a una persona como ella quiera o usar artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- b) Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a su expresión de género o identidad de género o ignorar o excluir aportaciones o comentarios o acciones por esa misma razón.
- c) Expulsar o cuestionar a las personas con expresión de género o identidad de género no normativo por estar en aseos/vestuarios determinados.
- d) Uso de humor fóbico en relación a la identidad y expresión de género en el entorno laboral.
- e) Agredir física o verbalmente a otra persona sobre su identidad y expresión de género en cualquier tipo de situación laboral.