



**PROTOCOLO**  
**DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL**  
**ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN**  
**SOMOS SINDICALISTAS**

**Octubre, 2023**



## ÍNDICE

RESOLUCIÓN DE LA EJECUTIVA ESTATAL DE SOMOS SINDICALISTAS POR LA QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	3
1. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....	4
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS.....	4
3.ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
4.UNIDAD CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE ACOSO.....	5
5.DETECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO.....	5
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	6
ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA.....	10
ANEXO II. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS INCLUIDOS EN ESTE PROTOCOLO.....	12
ANEXO III. CONDUCTAS QUE PUEDEN SUPONER ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	14



## RESOLUCIÓN DE LA EJECUTIVA ESTATAL DE SOMOS SINDICALISTAS POR LA QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Somos Sindicalistas se concibe con la vocación de ser un movimiento independiente y transversal con principios éticos de honestidad, participación y transparencia.

Somos Sindicalistas impulsará la igualdad de oportunidades y combatirá la discriminación por razón de sexo poniendo a la mujer en un plano de igualdad en la lucha por los derechos laborales. Así mismo se compromete a fomentar la representación paritaria de hombres y mujeres de todos los órganos de dirección y de dirección del sindicato. Por ello e inspirándose en el principio de igualdad y no discriminación por razón de género y sexo, proclama que toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, ya sea por la propia condición sexual de la persona, por su orientación sexual o por su identidad y expresión de género (en adelante con los términos acoso sexual y por razón de género se entenderán incluidos el acoso por orientación sexual y por identidad y expresión de género), son fenómenos que atentan gravemente contra los mencionados valores, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben ser tolerados en ninguna circunstancia.

Como consecuencia de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en concreto del Capítulo III (modificado a su vez, por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo) y Ley Orgánica 10/2022. Tal regulación normativa supuso para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad.

A tal efecto, SOMOS SINDICALISTAS, ha generado mecanismos que pretenden asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres creando y aplicando los mecanismos que aseguren la protección e intervención frente a las conductas que supongan cualquier tipo de acoso de una forma garantista y ágil entre las personas afiliadas a este sindicato.

El presente texto recoge un Protocolo de prevención e intervención para los casos en que existan denuncias de acoso sexual o por razón de sexo. Su contenido cuenta con el consenso de quienes forman parte de la Ejecutiva Estatal.

## **1. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.**

El objetivo general del Protocolo consiste en evitar las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, en todas las secciones, afiliados y afiliadas, y afrontarlas de manera efectiva, en caso de que éstas lleguen a producirse. En el Anexo II se establecen las definiciones de los términos incluidos en este Protocolo y las conductas que pueden suponer, a modo de ejemplo, acoso sexual o por razón de sexo, respectivamente. Como objetivos específicos, se establecen los siguientes: – Informar, formar y sensibilizar al personal afiliado en materia de acoso sexual y por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir 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. – Erradicar el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

## **2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS.**

1. Todas las personas afiliadas que desarrollen su actividad en SOMOS SINDICALISTAS tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto, sin que sea tolerable ningún tipo de discriminación sexual o por razón de sexo. Para ello, SOMOS SINDICALISTAS se compromete a garantizar un ambiente saludable, donde se persigan las conductas que puedan resultar dañinas para dichos valores.

2. SOMOS SINDICALISTAS rechaza todo tipo de acoso sexual o por razón de sexo, sin atender quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su posición en la organización, garantizando el derecho del personal a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho a la presunción de inocencia de todas las personas implicadas.

3. SOMOS SINDICALISTAS promoverá una cultura de prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para toda la afiliación.

4. Se denunciará, investigará, mediará y sancionará cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, aplicando el procedimiento específico aquí establecido que responda a los principios de objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

5. SOMOS SINDICALISTAS apoyará y asesorará a las presuntas víctimas de acoso sexual o por razón de sexo dentro de su organización.

6. Toda la información a que hace referencia este Protocolo, se manejará de manera que se proteja el derecho a la confidencialidad de la información tratada y el anonimato de todas las personas implicadas.

7. SOMOS SINDICALISTAS pone a disposición del personal este Protocolo para gestionar aquellas situaciones que puedan ocasionar este tipo de acoso objeto de aplicación de este Protocolo dentro del sindicato. Por lo que, este Protocolo, se aplicará sin menoscabo de las acciones civiles y/o penales que la persona acosada pueda ejercitar. En este caso, SOMOS SINDICALISTAS podrá personarse, en su caso, como acusación particular, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que pueda adoptar.

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

Con carácter general, el presente Protocolo se aplicará a todo el personal afiliado.

### **4. UNIDAD CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE ACOSO.**

Se establece que la Comisión de Garantías será la unidad responsable de la tramitación de los procedimientos que se lleven a cabo dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo.

### **5. DETECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO**

Es acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal, no verbal o físico, no deseado o no querido por una persona, que tenga el propósito de atentar contra la dignidad de ésta, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley 3/2007). A modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera acoso sexual:

Conductas verbales:

Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.

Comentarios sexuales obscenos.

Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.

Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.

Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona afiliada por su condición sexual.

Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales:

Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico:

Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

## **6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

Iniciación del procedimiento. El procedimiento se inicia a partir de la presentación del modelo de denuncia reflejado en el anexo I del presente Protocolo, aportado por la persona presuntamente acosada, o por cualquier afiliado y afiliada que tuviera conocimiento del posible acoso sexual de manera telemática mediante la remisión de un correo electrónico con la denuncia firmada a la siguiente dirección: [garantias@somosindicalistas.es](mailto:garantias@somosindicalistas.es)

En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito. En el Anexo I se incluye un impreso-modelo de denuncia que deberá estar accesible en la página web del sindicato ([www.somosindicalistas.es](http://www.somosindicalistas.es))



Garantías en un plazo máximo de 5 días hábiles desde la recepción de la misma quien, tras realizar un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso en un plazo máximo de 10 días hábiles, podrá:

1. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este Protocolo.

2. No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo (Anexo III). En este último caso, la Comisión puede proponer la mediación mediante los mecanismos que estime oportuno en aquellas situaciones en las que la Comisión no admita la denuncia ni se continúe su tramitación según lo previsto en este Protocolo- con el objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación denunciada, así como para evitar que vuelva a producirse en el futuro.

Investigación. Admitida a trámite la denuncia, la Comisión de Garantías en el plazo máximo de 5 días hábiles deberá designar a la persona encargada de la Asesoría Confidencial del caso. Se garantizará el deseo de la presunta víctima de que la Asesoría Confidencial sea realizada por una persona del mismo sexo.

La investigación deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias como establece el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo y participación de todas las personas implicadas (incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso); deberá entrevistarse a las personas afectadas (tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada) y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, testigos y demás personal que se considere de interés. El mencionado proceso de recopilación de información deberá llevarse a cabo dentro de un plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la designación de la Asesoría Confidencial. En el supuesto en que se realizara la coordinación con otra institución u organización, dicho plazo se suspenderá hasta que se delimite a qué institución u organización correspondan las gestiones. Asimismo, dicho plazo se podrá suspender si fuera necesario realizar entrevistas a personas implicadas y haya sido imposible localizarlas. En cualquier caso, deberá procurarse la más pronta tramitación y resolución de la denuncia. En todo el Procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por otra persona.

3. Elaboración de propuestas resultantes del informe de investigación. Al finalizar esta indagación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que remitirá a la Comisión de Garantías, para su resolución, acompañando las actuaciones practicadas. Este informe deberá

ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo. En base al informe de investigación de la Asesoría Confidencial, la Comisión de Garantías propondrá, en un plazo máximo de 10 días hábiles, alguna de las siguientes alternativas:

1. Archivo del expediente, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la parte denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectaran indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicio.
- Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

Indicios claros de acoso sexual o por razón de sexo. Cuando del referido informe de la Asesoría Confidencial, se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá por parte de la Comisión de Garantías la incoación de un expediente según las medidas disciplinarias aprobadas en nuestros Estatutos. Una vez adoptada la correspondiente resolución, la Comisión dará traslado a las partes implicadas y elevará la misma a la Ejecutiva Estatal.

En el contexto de este Protocolo, deben tenerse en cuenta las siguientes garantías:

- Respeto y protección a las personas.
- Confidencialidad.
- Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución.
- Imparcialidad.
- Protección de la dignidad de las personas afectadas.

## **ANEXOS**



**ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA. SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO SEXUAL O RAZÓN DE SEXO SOLICITANTE**

**SOLICITANTE**

---

Persona afectada     Otros (especificar):

**TIPO DE ACOSO**

---

Sexual     Por razón de sexo     por identidad sexual y/o por expresión de género

**DATOS PERSONALES**

---

**Nombre y apellidos:**     **NIF:**

Sexo     H     M     NC    Teléfono de contacto:

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

**DOCUMENTACIÓN ANEXA**

Sí (especificar)                       NO

**SOLICITUD**

Solicito el inicio del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en SOMOS SINDICALISTAS-

Declaro que he leído y comprendido la información básica sobre protección de datos que se presenta en el reverso de la esta solicitud.

**Lugar y fecha**

**Firma de la persona interesada**

## INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

De conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), se incluye la siguiente información en lo concerniente a cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.

<b>Responsable</b>	SOMOS SINDICALISTAS C/ José Pauelete,20 – 28038 – Madrid <a href="mailto:garantias@somosindicalistas.es">garantias@somosindicalistas.es</a> Teléfono: 693 94 96 61
<b>Finalidad</b>	Los datos recogidos serán utilizados exclusivamente con fines determinados, explícitos y legítimos, al objeto de investigar potenciales comportamientos compatibles con acoso sexual o por razón de sexo en SOMOS SINDICALISTAS, conservándose el tiempo estrictamente preciso y, no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines. Los informes y documentos que se archiven serán de acceso restringido. Sólo la persona interesada y los responsables de la tramitación podrán tener conocimiento de los mismos. No se efectuarán copias, ni se enviará ningún documento por canales informáticos, salvo petición expresa de las personas interesadas.
<b>Legitimación</b>	La base legal para el tratamiento de datos es la ejecución del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, y la firma de la presente solicitud implica el consentimiento de la persona interesada para que la unidad Tramitadora corrobore el caso y, una vez corroborado, realice una primera valoración inicial a partir de la cual podrá determinar si procede o no admitir a trámite dicha solicitud.
<b>Destinatarios</b>	Toda la información aportada por la persona solicitante se recibe en la Comisión de Garantías- No está prevista la cesión de datos a terceros ajenos SOMOS SINDICALISTAS, salvo obligación legal, a excepción de los casos en que en aras de conseguir el mejor posible resultado de la investigación, a la Comisión frente al Acoso sexual recurra a los Servicios de una consultoría externa.
<b>Derechos</b>	La persona solicitante podrá ejercer en todo momento los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación o portabilidad dirigiéndose a la Comisión de Garantías, en la dirección calle José Paulete, 20, 28038 Madrid (España), por escrito, acompañando fotocopia de DNI a la dirección anteriormente indicada. Si la persona solicitante ejerce su derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, ello no afectará a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada
<b>Procedencia</b>	Adicionalmente a los datos aportados por la persona solicitante, la Comisión podrá recabar información legítimamente de aquellas partes que consideren de interés al objeto de la investigación de potenciales comportamientos compatibles con acoso sexual o por razón de sexo, no permitidos de forma alguna en SOMOS SINDICALISTAS. Los medios más apropiados que pudieran emplearse para obtener datos adicionales se incluyen el correo postal, el correo electrónico y la mensajería instantánea. No se considerará adecuado informar telefónicamente mediante una locución. Información adicional. Todos los archivos de este Protocolo se custodiarán en la Comisión de Garantías-

## **ANEXO II. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS INCLUIDOS EN ESTE PROTOCOLO.**

### **Acoso sexual**

El acoso sexual es 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**

Con carácter general, se considerará como tal 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. 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 acto de discriminación por razón de sexo. Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también se considerará situación amparada por este Protocolo, cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

### **Acoso por orientación sexual**

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio. La orientación sexual es la capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona, para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas del mismo o distinto género.

### **Acoso de identidad y expresión de género**

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado. La ONU define la identidad de género como la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como el habla, la vestimenta o los modales. Se entiende por expresión de género la forma en la que expresamos nuestro género: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades. Depende de cómo es percibida por la sociedad: como femenina, masculina y andrógina (la combinación de ambos).

### **Delito de acoso sexual**

El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que: “1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses. 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevariándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal

relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses. 3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.”



### **ANEXO III. CONDUCTAS QUE PUEDEN SUPONER ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.**

A continuación, de manera meramente ejemplificativa y, en ningún caso exhaustiva, se relaciona un listado de referencia de comportamientos constitutivos de cada uno de los siguientes tipos de conductas:

- **Conductas consideradas como acoso sexual:**

- Un deliberado contacto físico innecesario.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados.
- Demandas de favores sexuales.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.

- **Conductas consideradas como acoso por razón de sexo:**

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- Trato desfavorable por razón de embarazo y/o maternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar tareas p trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Difusión de imágenes y/o vídeos de contenido sexual de alguna de las personas trabajadoras de la organización.

- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su sexo.

**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 a su orientación sexual.
- Utilizar humor de forma despectiva minusvalorando cualquier orientación sexual.





**somós**  
SINDICALISTAS