



# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN IQS**

**Entorno Seguro**



Elaborado por: Agente Entorno Seguro	Aprobado por: Consejo de Dirección
Revisado por: v0. 03.01.2022. Revisado por equipo entorno seguro IQS. v1. 02.05.2024. Revisado por SAP y equipo entorno seguro IQS	v0. Consejo de Dirección del 03.01.2022. v1. Consejo de Dirección del 07.02.2025

Rev.	Fecha	Apdo. modificado/descripción de la modificación	Motivo
0	03.01.2022	Protocolo	Creación
1	13.01.2025	Protocolo	Fusionar en un solo documento los protocolos listados en la Disposición Derogatoria. Actualizarlo para adaptarse a la nueva legislación.



1. COMPROMISO INSTITUCIONAL .....	4
2. OBJETIVO .....	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	5
4. DEFINICIONES .....	7
5. EQUIPO SISTEMA ENTORNO SEGURO .....	11
6. ÓRGANOS INVOLUCRADOS .....	11
7. PRINCIPIOS GENERALES Y GARANTÍAS DE ACTUACIÓN .....	13
8. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN .....	15
9. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO .....	20
10. REVISIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO .....	20
11. SENSIBILIZACIÓN Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN .....	20
12. DISPOSICIÓN DEROGATORIA .....	21
13. Anexo I: Relación no exhaustiva de conductas y actitudes enmarcadas en los conceptos de acoso con la finalidad de la aplicación de este protocolo .....	22
14. Anexo II. Relación no exhaustiva de conductas y actitudes enmarcadas en los conceptos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, acoso por expresión o identidad de género con la finalidad de la aplicación de este protocolo .....	24
15. Anexo III. Relación no exhaustiva de conductas y actitudes enmarcadas en los conceptos de violencia digital y ciberacoso con la finalidad de la aplicación de este protocolo .....	27
16. Anexo IV Marco Normativo .....	31

# 1. COMPROMISO INSTITUCIONAL

Conscientes de las graves consecuencias que una situación de acoso o violencia puede tener tanto para la persona que lo sufre, como para el desarrollo de la actividad habitual de su entorno, ya sea a nivel personal (familiares, amigos) o a nivel social (compañeros de trabajo, profesores, estudiantes, etc.), IQS establece este protocolo como instrumento básico para la prevención y erradicación de cualquier situación de acoso, violencia o cualquier otra conducta que, sin reunir los requisitos técnicos de acoso, se considere inapropiada.

En particular, IQS quiere subrayar su firme compromiso con la sensibilización, la prevención, la detección, la atención, la asistencia, el asesoramiento, el acompañamiento, la protección, la actuación y la sanción para avanzar en el objetivo de erradicación de la violencia machista y la LGTBIfobia.

## 2. OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es regular las acciones y procedimientos que permitan:

- a) **Prevenir, detectar y actuar** frente a las situaciones de violencia, acoso o cualquier otra conducta detectada entre todos los miembros que forman parte de la comunidad de IQS (ver punto 3.1) y que, a pesar de no reunir los requisitos técnicos de acoso, se consideren inapropiadas tanto dentro de las instalaciones de IQS como en aquellos ámbitos en los que IQS realiza alguna actividad.  
La prevención se llevará a cabo principalmente a través de la formación, la información y la sensibilización en materia de acoso, discriminación y violencia, a todas las personas que forman parte de la comunidad de IQS.
- b) **Establecer los mecanismos** necesarios para identificar, investigar, adoptar medidas cautelares, emitir informes y proponer vías de solución a las situaciones de violencia y acoso recogidas en este protocolo; así como para minimizar sus consecuencias en el entorno académico y garantizar en todo caso la protección de los derechos de la víctima.
- c) **Determinar un procedimiento específico** y ágil de intervención, apoyo, acompañamiento y reparación a la víctima.

---

A fin de facilitar la lectura del documento, utilizamos el masculino como genérico, de forma que no pueda interpretarse en ningún momento como voluntad de ningún sesgo. Sirva esta nota explicativa, en todo caso, para recordar el compromiso de IQS para favorecer la igualdad y la no discriminación en cualquier de sus formas de expresión y uso del lenguaje.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- 1) Este protocolo es aplicable a todos los miembros que forman parte de la **comunidad de IQS**:
  - a. todas las personas que integran el colectivo de IQS, es decir, estudiantado, personal técnico de Gestión y Administración de Servicios (PTGAS), personal docente e investigador (PDI) y personal vinculado a la investigación (PI),
  - b. personal externo que desarrolla tareas en IQS, como puedan ser los ligados a convenios de investigación o los profesores asociados,
  - c. personas que, sin ningún vínculo con IQS, realicen actividades o presten servicios en IQS (de manera temporal, permanente o transitoria); siempre que una de las partes implicadas sea miembro del colectivo de IQS. En este apartado se incluirían todas las subcontratas como por ejemplo los servicios de cafetería, los servicios de limpiezas o los servicios de mantenimiento.
- 2) Este protocolo se aplica en todos los espacios de IQS y en los espacios en los que tengan lugar actividades académicas y/o de investigación vinculadas al ámbito de IQS. Incluyen las que se producen fuera del ámbito de IQS, esto es, fuera del horario lectivo o de las instalaciones (como puede ser la realización de prácticas externas, las visitas, las fiestas universitarias o actividades de otros tipos vinculadas a la vida universitaria, siempre que estén organizadas, coordinadas o supervisadas por órganos académicos de IQS).
- 3) En el supuesto que el presunto acoso, violencia o discriminación se produzca en el marco de las prácticas externas gestionadas por IQS, el estudiante o la empresa en la que el estudiante realiza las prácticas, lo comunicará al tutor, quien trasladará el caso al departamento de IQS Careers para su gestión en colaboración con el Equipo del Sistema Entorno Seguro (SES).
- 4) Las empresas en las que los estudiantes de IQS realicen prácticas, deberán acreditar su adhesión al Sistema Entorno Seguro de IQS. Para ello se recomienda incluir un apartado de Sistema Entorno Seguro como un punto del convenio que se establece con la empresa de prácticas.
- 5) Así mismo las empresas que prestan servicios en IQS, deberán acreditar su adhesión al Sistema Entorno Seguro de IQS. Para ello se recomienda incluir un apartado de Sistema Entorno Seguro como un punto más del convenio / contrato que se establece con la empresa de servicios.
- 6) En el supuesto que IQS tenga conocimiento de un presunto caso de violencia o acoso producido en sus instalaciones, en la que estén involucradas una o más personas de una empresa con personal que presta servicio, IQS a través del departamento del cual dependa la contratación, reclamará a la empresa la adopción de medidas, sin presuponer culpa o responsabilidad, tendentes a la solución del caso. La empresa tendrá que acreditar a IQS que se han adoptado estas medidas y que se adhiere al Sistema.

- 7) En el supuesto que el presunto caso de violencia o acoso se produzca en los entornos digitales, IQS solo tendrá potestad para recibir denuncia e investigar si se ha producido en un entorno digital académico. En caso de producirse en un entorno digital fuera del alcance académico, IQS asesorará a la persona afectada de las acciones legales que puede emprender. Se entiende por entorno académico todos aquellos entornos creados para tratar temas académicos.
- 8) No se encuentran bajo el amparo de este protocolo las conductas o acciones que no estén incluidas en las definiciones previstas en el apartado 4.
- 9) Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este protocolo que considere que ha sido objeto de violencia, acoso o discriminación en el ámbito de IQS, tiene derecho a presentar reclamación o denuncia de acuerdo con este protocolo, sin detrimento de las acciones penales, laborales, civiles o administrativas a que pueda tener derecho y que puede ejercer libremente.

## 4. DEFINICIONES

A efectos de este protocolo, se entiende por:

### 4.1 Acoso

- **Acoso laboral:** Cualquier situación en la que una persona trabajadora o grupo de trabajadores actúan contra un tercero con intención de hacer daño, repitiendo conductas agresivas, sostenidas en el tiempo de manera que se crea un esquema de sometimiento de la víctima, sin que el acoso se dé por razón de sexo o constituya un acoso sexual.

Estas actuaciones incluyen comportamientos de desprecio y ridiculización, coacciones, agresiones físicas y verbales, comportamientos de intimidación y amenaza, comportamientos de exclusión social y ninguneo, robos, chantajes, extorsiones y deterioro de pertenencias. Este tipo de conducta puede extenderse en el ámbito digital (ciberacoso).

En el caso del acoso laboral, lo más frecuente son las conductas de exclusión y ninguneo<sup>1</sup>.

El anexo I de este protocolo recoge una lista de conductas y actitudes que pueden considerarse de acoso laboral y otra relación de conductas y actitudes que no reciben esta consideración.

- **Acoso escolar:** Cualquier situación en la que un estudiante o grupo de estudiantes actúan contra un tercero con intención de hacer daño, repitiendo conductas agresivas, sostenidas en el tiempo de manera que se crea un esquema de sometimiento de la víctima, sin que el acoso se dé por razón de sexo o constituya un acoso sexual.

Estas actuaciones incluyen comportamientos de desprecio y ridiculización, coacciones, agresiones físicas y verbales, comportamientos de intimidación y amenaza, comportamientos de exclusión social y ninguneo, robos, chantajes, extorsiones y deterioro de pertenencias. Este tipo de conducta puede extenderse en el ámbito digital (ciberacoso).

El anexo I de este protocolo recoge una lista de conductas y actitudes que pueden considerarse de acoso escolar y otra relación de conductas y actitudes que no reciben esta consideración.

---

<sup>1</sup> También deben considerarse acoso las conductas que, sin pretender, por lo menos subjetivamente, el sometimiento de la víctima, obligan a la víctima a mantener un contacto no deseado y no justificable (laboralmente) con el agente del acoso. Ejemplos de ello son las conductas de sobreprotección o supervisión no pedida y no justificable laboralmente, o conductas de ofrecimiento insistente de amistad no pedida. La intención de hacer daño, la intención de someter o incluso la agresividad están subjetivamente ausentes en el caso del acosador, pero causa igualmente un dolor no deseado en la víctima, que puede verse impotente para poner fin a la conducta del acosador.

- **Acoso discriminatorio:** cualquier conducta ejercida por razón de nacimiento, nacionalidad, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en el cual se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

También se considera discriminatorio cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona a consecuencia de la presentación por su parte de una reclamación o denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato (indemnidad frente a represalias).

El anexo I de este protocolo recoge una lista de conductas y actitudes que pueden considerarse acoso discriminatorio.

- **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 (Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).
- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento ejercido en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de esta y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- **Acoso por orientación sexual, por identidad de género o por expresión de género:** cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

El anexo II de este protocolo recoge una lista de conductas y actitudes que pueden ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, por identidad de género o por expresión de género.

## 4.2 Conductas inapropiadas

- **Conductas inapropiadas en el ámbito laboral:** comportamientos de violencia psicológica que no tienen las características de reiteración y prolongación en el tiempo (o en los cuales no hay asimetría de poder o de capacidad de influencia) y no pueden conceptualizarse como acoso laboral, pero que son reprobables en sí mismas y que, si se repiten, pueden derivar en o dar lugar a fenómenos de acoso.

El anexo I de este protocolo recoge las conductas y actitudes que pueden ser incluidas en esta categoría.

- **Conductas inapropiadas en el ámbito académico:** comportamientos de violencia psicológica que no tienen las características de reiteración y prolongación en el tiempo (o en los cuales no hay asimetría de poder o de capacidad de influencia) y no pueden conceptualizarse como acoso, pero que son reprobables en sí mismas y que, si se repiten, pueden derivar en o dar lugar a fenómenos de acoso.
- **Conductas inapropiadas de tipo sexual o basadas en el sexo de las personas:** conductas no consentidas y no enmarcadas en las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo previstas en este mismo apartado.

## 4.3 Violencia

- **Violencia sexual:** cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condiciona el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluido el ámbito digital. En todo caso se consideran violencia sexual los delitos previstos en el título VIII del libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (CP): la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y el tráfico de personas con fines de explotación sexual. Se prestará especial atención a la violencia sexual cometida en el ámbito digital, lo cual comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos (artículo 3 de la LO 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual).
- **Agresión sexual:** acto de contenido sexual que se realiza empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecutan sobre personas que se hallan privadas de sentido o de la situación mental de las cuales se abusa, y los que se realizan cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad (artículo 178.2 del Código Penal).
- **Violencia física:** cualquier acto con el resultado o riesgo de producir una lesión física o un daño físico.
- **Violencia psicológica:** conducta u omisión intencional que produce una desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, humillación, vejaciones, exigencia de obediencia o de sumisión, coerción, insultos, aislamiento o cualquier limitación de la libertad.

- **Violencia digital y ciberacoso:** conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables (o las amenazas de estos) ejercidos mediante *Tecnologías de Relación, Información y Comunicación (TRIC)*, que consisten en intimidar, atacar, humillar, difamar o chantajear a la víctima, que se manifiestan de una sola vez (agresión ocasional) o de manera repetida (acoso), y causan o son susceptibles de causar un daño personal o económico, y que estén relacionados con el trabajo según los artículos 1. a) y 3. d) del Convenio n.º 190 del OIT (Organización Internacional del Trabajo).

En este grupo nos referimos a la violencia ejercida por medio de dispositivos digitales o tecnológicos comunes en nuestras vidas, servicios como por ejemplo WhatsApp, correo electrónico, mensajería instantánea (SMS), páginas web, tabletas, blogs, foros, chats, redes sociales, telefonía móvil... Entendemos que hay ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género, cuando las conductas de violencia y acoso digital se producen a través de los medios tecnológicos descritos y están dirigidos contra las mujeres, o por motivo del sexo de las personas, su orientación sexual o su identidad y expresión de género.

La conducta agresora de violencia digital y ciberacoso por medio de dispositivos tecnológicos y móviles puede llevarse a cabo desde cualquier espacio o lugar y en todo momento. Por consiguiente, puede realizarse dentro y fuera del espacio de IQS, y dentro y fuera de la jornada u horario académico o de trabajo, esto es, puede generarse en cualquier momento y desde cualquier lugar, motivo por el cual se produce una difuminación espaciotemporal.

El anexo III recoge una lista de conductas y actitudes que pueden ser constitutivas de violencia digital y ciberacoso.

- **Violencia de segundo orden:** la violencia física o psicológica, las represalias, las humillaciones y la persecución ejercida contra las personas que apoyan a las víctimas de violencia machista o contra el colectivo LGTBIQ+, incluyendo los actos que impiden la prevención, la detección, la atención y la recuperación de las mujeres en situación de violencia machista o de cualquier otra víctima de discriminación o acoso.

Las conductas descritas se pueden dar entre iguales, de superiores a inferiores jerárquicos o de inferiores a superiores jerárquicos, con reiteración o continuación en el tiempo o de un solo acto; una única agresión, es decir, una agresión ocasional o puntual (acoso sexual), de forma que una única conducta ilícita es suficiente para considerarla inaceptable y punible.

## 5. EQUIPO SISTEMA ENTORNO SEGURO

El equipo de Sistema Entorno Seguro de IQS es el equipo especializado en materia de Entorno Seguro y es el encargado de aplicar este protocolo. Está formado por personas de diferentes áreas de IQS y todas ellas han recibido formación en Sistema Entorno Seguro.

Todos sus integrantes pueden recibir reclamaciones o denuncias que, en caso de ser consideradas, deberán trasladar a la Agente de Entorno Seguro.

Entre sus funciones destacan la de ofrecer información, orientación y asesoramiento en materia de acoso sexual, violencia machista y diversidad afectivosexual y de género, haciéndolo visible y creando conciencia sobre la necesidad de buscar soluciones para problemas sociales como por ejemplo el machismo o el LGTBIQ+fobia.

También son funciones y competencias de este equipo:

- a) Promover una cultura del buen trato y fomentar buenas prácticas que generen un clima de bienestar en IQS.
- b) Informar y orientar para la detección y prevención frente a situaciones de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, orientación sexual o por expresión o identidad de género en el ámbito IQS.
- c) Formar y sensibilizar para prevenir situaciones de violencia machista o LGTBIQ+fóbicas, además de evitar las actitudes sociales discriminatorias. Colaborar con profesionales, otros organismos o programas locales, autonómicos o nacionales con estas mismas finalidades.

## 6. ÓRGANOS INVOLUCRADOS

Los órganos involucrados en el proceso de intervención de este protocolo son los siguientes:

- Equipo de Intervención de Sistema Entorno Seguro
- Decano de la Escuela afectada
- Director de Personas & Organización
- Servicio de Atención Psicológico (SAP)

### 6.1 Equipo de intervención de Sistema Entorno Seguro

Dentro del Equipo de Sistema Entorno Seguro existe un equipo que recibe el nombre de Equipo de Intervención de SES. Está formado por la Agente de Entorno Seguro y uno de sus miembros, y serán los encargados de llevar a cabo el procedimiento de intervención y actuación de los casos contemplados en este protocolo.

IQS garantiza en todo momento que las personas integrantes del Equipo de intervención SES reciben la formación suficiente y adecuada en las cuestiones objeto de este protocolo.

El Equipo de Intervención de SES no es un órgano sancionador ni desarrolla competencias disciplinarias. Sus funciones principales son:

- a) Investigación de los hechos manifestados en las reclamaciones y denuncias en materia de violencia y acoso considerados en este protocolo que sean presentados debidamente. Las actuaciones deben buscar la eficacia investigadora, el esclarecimiento de los hechos y la agilidad y rapidez de la respuesta, y debe proteger y respetar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la denuncia o reclamación.
- b) Protección: el Equipo de Intervención procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de la situación, y deberá proponer las medidas preventivas y organizativas que considere oportunas.
- c) Elaboración de un informe o dictamen sobre el caso investigado, con propuesta de sobreseimiento o archivo del caso, de reconducción o derivación al órgano competente que corresponda. Si procede, deberá proponer la elevación de los hechos denunciados y actuaciones practicadas a la jurisdicción penal o laboral.

## 6.2 Decano de la Escuela afectada

El Decano es el órgano competente para la resolución de los casos que afecten al estudiantado de la Escuela correspondiente.

## 6.3 Director de Personas & Organización

El Director de Personas & Organización es el órgano competente para la resolución de los casos que afecten a las personas trabajadoras.

## 6.4 Servicio de Atención Psicológica (SAP)

IQS dispone de un servicio externo de asistencia psicológica puesto a disposición de toda la comunidad de IQS. [Servicio de Atención Psicológica | IQS \(url.edu\)](#)

En concreto, el Equipo de Intervención de SES pone a disposición de las partes afectadas (denunciante y denunciada) orientación, apoyo y/o asistencia psicológica a través del SAP.

## 7. PRINCIPIOS GENERALES Y GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

Todas las actuaciones deben garantizar los principios que se recogen a continuación:

Respeto y protección a la dignidad de las personas afectadas

Todas las actuaciones llevadas a cabo en la investigación y comprobación de los hechos denunciados deben realizarse con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el proceso, las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por personas de su confianza.

### **Confidencialidad**

Las personas responsables de la investigación y comprobación de los hechos denunciados y las que participan en las actuaciones derivadas de este protocolo deben respetar el principio de confidencialidad y el deber de sigilo. Por ello, se prohíbe divulgar cualquier tipo de información sobre el contenido de las denuncias de las que tengan conocimiento.

Con el objetivo de preservar la confidencialidad, desde el momento en que se recibe la denuncia, el Equipo de Intervención SES asignará en la medida de lo posible códigos numéricos identificativos a la persona supuestamente acosada y a la presuntamente acosadora para preservar su identidad.

### **No revictimización**

Siempre que sea posible, se deberá intentar reducir el número de declaraciones de la persona denunciante para evitar que la víctima vuelva a repetir la misma información ante otros responsables de la tramitación del protocolo. Solo se hará una excepción en el caso de que sea estrictamente necesario para el correcto desarrollo del procedimiento.

### **Apoyo e intervención de personas formadas**

IQS cuenta con el Equipo del Sistema Entorno Seguro, compuesto por personas capacitadas y suficientemente formadas en materia de igualdad, género y prevención frente a supuestos casos de violencia y acoso.

Así mismo, IQS cuenta con un Servicio de Atención Psicológica (SAP) con personal formado para orientar, dar apoyo y /o asistencia psicológica a las partes afectadas.

### **Diligencia y celeridad**

La investigación y la resolución del caso se llevará a cabo con la debida diligencia y celeridad; evitando demoras injustificadas, de forma que el procedimiento se pueda completar en el mínimo tiempo posible y respetando el resto de las garantías.

## **Imparcialidad y trato justo**

El procedimiento debe garantizar el derecho a la defensa y a la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las partes implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe, colaborando en todo momento en el esclarecimiento de los hechos denunciados.

## **Protección frente a posibles represalias**

Todas las personas implicadas en el procedimiento deberán tener garantías de no-discriminación ni represalias por la participación en los procesos de comunicación o denuncia de una situación de violencia o acoso. IQS sancionará cualquier represalia, coacción, conducta o actitud intimidatoria contra las personas implicadas durante y después del proceso.

El Equipo de Intervención de SES, como responsable del procedimiento, puede solicitar toda la información necesaria para constatar y/o documentar la existencia de estas represalias.

## **Deber de colaboración**

Todas las personas que sean citadas durante el transcurso de este procedimiento tienen el deber de implicarse y prestar la debida colaboración al Equipo de Intervención SES.

## **Protección de datos**

El tratamiento de los datos que se utilizan a lo largo del procedimiento se rige por el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, general de protección de datos (RGPD), y por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDG).

IQS adoptará las medidas oportunas para proteger los datos personales respecto de las personas implicadas en el procedimiento, fundamentalmente de la persona denunciante y denunciada.

Los datos personales relativos a las víctimas de acoso en el trabajo tienen, con carácter general, la consideración de categorías especiales de datos personales y, en todo caso, son datos sensibles que exigen una protección reforzada (Informe AEPD 149- 2019).

IQS deberá informar a la persona acosada y a la supuestamente acosadora sobre el tratamiento de datos y sobre el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión.

## 8. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN

### 8.1 Derechos de las personas implicadas

Son derechos de las **personas denunciantes**:

- a) Ser citadas y escuchadas sin revictimización.
- b) Estar acompañadas por una persona de confianza o asistencia de profesional y/o intérprete, si procede.
- c) Recibir información de las medidas de protección adoptadas.
- e) Recibir apoyo psicológico y jurídico, así como otras medidas de acompañamiento proporcionadas por el Equipo de Intervención SES y el Servicio de Atención Psicológica, incluso cuando se tenga que iniciar procedimiento judicial. El acompañamiento por parte de IQS no implica la defensa jurídica de las personas agraviadas.
- d) Recibir información del estado del proceso y de la resolución definitiva (sobreseimiento o archivo del caso o de reconducción o derivación a órgano competente que corresponda).

Son derechos de las **personas denunciadas**:

- a) Estar informada de la reclamación o denuncia y ser debidamente citada y escuchada.
- b) Ver respetada la presunción de inocencia.
- c) Estar acompañada por una persona de confianza o asistencia de profesional y/o intérprete, si procede.
- e) Recibir notificación de la resolución definitiva del proceso (sobreseimiento o archivo del caso; de reconducción o derivación a órgano competente que corresponda).

### 8.2 Personas legitimadas para presentar una reclamación o denuncia

Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de una reclamación o denuncia reguladas en este protocolo:

- Las personas que forman parte de la comunidad de IQS que se consideren víctimas de una conducta de violencia, acoso o discriminación prevista en este protocolo, en su apartado 4.
- Las personas que forman parte de la comunidad de IQS que tengan conocimiento de la perpetración de una conducta de violencia, acoso o discriminación incluida en este protocolo. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación debe solicitar la conformidad escrita de la persona presuntamente víctima del acoso, para proseguir con el procedimiento.

El personal con responsabilidad jerárquica (personal directivo) está obligado a ejercer la potestad directiva y organizativa frente a los presuntos casos de violencia, acoso o de cualquier conducta inapropiadas recogida en este protocolo, de los que tenga indicios de poder ser cometidos por el personal bajo su cargo y/o que puedan afectar a sus equipos.

### 8.3 Lugar y forma de presentar una reclamación o denuncia

La reclamación o denuncia debe ser presentada a través del mail [entornoseguro@iqs.url.edu](mailto:entornoseguro@iqs.url.edu)/[entornosegur@iqs.url.edu](mailto:entornosegur@iqs.url.edu) Este mail es gestionado exclusivamente por la Agente de Entorno Seguro, quien en el plazo máximo de 24h se pondrá en contacto con la persona denunciante.

En caso de que cualquier reclamación o denuncia llegue a cualquier otra persona de IQS, ésta deberá derivarla al Agente de Entorno Seguro.

Si la persona denunciante no da su consentimiento para contactar con la persona denunciada, no se podrá iniciar el procedimiento. No obstante, sí deben iniciarse las actuaciones de prevención, mitigación de riesgos, acompañamiento psicológico y jurídico para la víctima o persona afectada. Estas serán proporcionadas por el Equipo de Intervención de SES y por el personal del SAP (Servicio de Atención a la Psicológica).

Así mismo, las denuncias anónimas podrán ser investigadas, pero si después de la investigación la persona afectada no quiere iniciar procedimiento, este quedará cerrado.

Para el caso que la denuncia afectara a cualquiera de los órganos involucrados y mencionados en el apartado 6:

- Equipo de Intervención del Sistema Entorno Seguro
- Decano de la Escuela afectada
- Director de Personas & Organización
- Servicio de Atención Psicológico (SAP)

la denuncia deberá ser presentada ante la Dirección General de IQS.

### 8.4 Fase I: Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia con la recepción de la reclamación o denuncia por parte de la Agente de Entorno Seguro por el canal descrito en el punto 8.3.

En el plazo máximo de 48h, el Equipo de Intervención SES contactará con la persona denunciante convocándola a una entrevista con el fin de aclarar los hechos objeto de la reclamación o denuncia.

La persona denunciante tiene el derecho de asistir a sus comparecencias acompañada por otra persona de confianza o por el profesional que estime oportuno. En el momento de la declaración, o en un momento posterior, puede aportar cualquier prueba o documento que estimen oportuno.

El Equipo de Intervención SES, en función de los hechos relatados, procederá con cualquiera de las siguientes actuaciones, y siempre con el consentimiento previo de la persona denunciante:

- a) Adopción de medidas preventivas. Las medidas preventivas que se adopten no podrán suponer un perjuicio o modificación sustancial de la condición académica de los implicados en el caso de estudiantes, y condición laboral en el caso de persona trabajadora. Las medidas preventivas podrán solicitarse y/o adoptarse en cualquier momento del procedimiento.  
En el caso de estudiante, las medidas preventivas pueden consistir en: cambios de grupos de trabajo, cambios de clase o aviso a profesores de referencia para que estén al caso de la situación y puedan ser contacto directo con el estudiante denunciante.
- b) Ofrecimiento de Atención psicológica. El Equipo de Intervención SES pondrá a disposición de la persona denunciante, orientación, apoyo y/o asistencia psicológica a través del Servicio de Atención Psicológica (SAP).
- c) Creación de una red de acompañamiento. El Equipo de intervención SES junto con la persona denunciante seleccionarán las personas de confianza de ésta, para establecer una red de acompañamiento cuya función principal será acompañar a la persona denunciante con el fin de evitar el acoso o si no se lograra, dar testimonio de lo sucedido.
- d) Aclaración de los hechos con testigos. El Equipo de Intervención SES solicitará a la persona denunciante posibles testigos para entrevistarlos, siempre que ésta dé su consentimiento. El Equipo de Intervención SES puede convocar a otros testigos si considera que con su declaración se puedan aclarar y comprobar los hechos que se denuncian. Los testigos podrán asistir igualmente acompañadas por otra/s persona/s de confianza o expertas de referencia si así lo requieren. En el momento de la declaración, o en un momento posterior, pueden aportar cualquier prueba o documento que estimen oportuno.

## 8.5 Fase II. Instrucción del procedimiento

El Equipo de Intervención SES iniciará el proceso de investigación en el cual realizará las entrevistas con los testigos, si los hubiere, o con las personas aportadas por la persona denunciante u otras que considere necesarias para esclarecer los hechos denunciados. Todos los miembros de la comunidad IQS tienen el deber de prestar su colaboración para el esclarecimiento de los hechos.

La persona denunciante debe aportar indicios o evidencias que prueben la situación de violencia, acoso y/o discriminación, y corresponde a la persona denunciada probar su ausencia.

Si a lo largo del procedimiento, el Equipo de Intervención SES detectara indicios de haberse cometido un hecho constitutivo de delito, informará de ello al Órgano competente para que lo reporte a las autoridades competentes.

Una vez finalizada la investigación, el Equipo de Intervención SES elaborará un informe que dirigirá al Órgano competente para la resolución del caso:

- Si el caso es entre personas trabajadoras, el informe se dirigirá al Director de Personas & Organización.
- Si el caso es entre estudiantes, el informe se dirigirá al Decano de la Escuela a la cual pertenecen los estudiantes implicados.
- Si el caso afecta a persona trabajadora y estudiante, el informe se dirigirá al Director de Personas & Organización y al Decano de la Escuela correspondiente.

La conclusión del informe del Equipo de Intervención SES podrá ser:

- Existencia de acoso: Declarar la existencia de acoso, proponiendo las medidas oportunas que pudieran ser apertura de un procedimiento disciplinario y/o denuncia de los hechos ante la Autoridad Civil competente.
- Ausencia de acoso: Declarar la inexistencia de acoso. En este caso se propondrá el archivo del expediente, sin perjuicio de la aplicación de las medidas de mejora que se consideren oportunas y de apertura de expediente disciplinario en caso de mala fe y/o denuncia falsa.
- Conductas inapropiadas y/o situaciones de conflicto. Declarar la concurrencia de “conductas inapropiadas”, proponiendo las medidas preventivas, correctoras o disciplinarias oportunas.

En caso de que el Órgano competente considere la apertura de procedimiento disciplinario, y una vez nombrada la persona instructora del expediente disciplinario, el Equipo de Intervención SES, trasladará inmediatamente a éste el informe de investigación y toda la documentación correspondiente a la actividad indagatoria desarrollada a lo largo del procedimiento de investigación.

## 8.6 Fase III. Resolución del procedimiento

El Órgano competente resolverá el caso en un plazo máximo de 30 días hábiles.

Validada la consistencia de la denuncia, el Órgano competente dará curso a las actuaciones propuestas por el Equipo de Intervención SES o podrá incluir de nuevas. En caso de necesitar más aclaraciones, instará al Equipo de Intervención SES para que proceda.

La tramitación del procedimiento no será válida si no se ofrece audiencia a la persona denunciada. En caso de que la persona denunciante no dé su consentimiento para dar comparecencia a la persona denunciada, el procedimiento quedará congelado. En este caso se mantendrán las medidas preventivas y desde el Equipo de Intervención SES se ofrecerá acompañamiento a la persona denunciante.

El Órgano competente dará audiencia a la persona denunciada informándole del motivo de la denuncia.

Una vez comunicada la resolución por parte del Órgano competente, se abrirá un plazo de alegaciones para las partes implicadas que será de 7 días hábiles.

El Órgano competente resolverá el caso en el plazo máximo de 30 días hábiles, notificando su resolución a las partes implicadas.

En caso de que el Órgano competente, contra de la voluntad de la persona denunciante, no diera trámite al procedimiento, quedará abierta la posibilidad de recurrir al [Canal de denuncias IQS](#) o al Compliance Officer de IQS.

## 9. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

Una vez aprobado este Protocolo, se difundirá entre la comunidad de IQS con la publicación en la web de IQS, en el campus de IQS y los medios de comunicación que se consideren oportunos.

## 10. REVISIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Este protocolo puede revisarse a propuesta del Equipo de Sistema Entorno Seguro, la Dirección General de IQS, los Decanos, el Director de Personas & Organización o cualquiera de los órganos que así lo consideren oportuno.

Anualmente, el Agente de Entorno Seguro enviará un informe al Consejo de Dirección de IQS. El informe deberá reflejar el volumen de casos registrados, la naturaleza de estos, las medidas adoptadas, y si se tiene que proponer medidas de actualización y mejora del protocolo. En todo caso, se fija un plazo mínimo de revisión del protocolo, cada tres años, sin perjuicio que la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad en IQS o la incorporación de nuevas leyes que puedan comportar la revisión del protocolo.

Adicionalmente, el Agente de Entorno Seguro enviará anualmente un informe al Responsable de Entorno Seguro de la Compañía de Jesús, con la información que este considere necesaria.

## 11. SENSIBILIZACION Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

IQS, consciente de la importancia de la prevención y sensibilización, diseña y establece las medidas necesarias para informar, educar, sensibilizar y capacitar a toda su comunidad en materia de prevención, de detección, y de actuación frente a las situaciones de violencia, acoso y discriminación previstas en este protocolo.

Por ello IQS adoptará periódicamente las siguientes medidas:

- a) Organización de campañas específicas de sensibilización destinadas a todos los colectivos de IQS.
- b) Formaciones periódicas dirigidas a PDI, PAS y PI de conformidad con lo previsto en este Protocolo y en el Plan de Igualdad de IQS.
- c) Realización de sesiones informativas al estudiantado para difundir el Sistema de Entorno Seguro, el procedimiento para formular denuncias ante cualquier tipo de acoso regulado en este Protocolo, la normativa que los protege al amparo de este protocolo y del régimen disciplinario del Estudiantado de IQS.

## 12. DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados los siguientes protocolos:

- Protocolo para la PREVENCIÓN, VERIFICACIÓN E INTERVENCIÓN PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, aprobado por el Consejo de Dirección en la sesión del 10 de enero de 2022.
- Protocolo para la PREVENCIÓN Y CANALIZACIÓN DE CASOS DE MOBBING O ACOSO LABORAL, aprobado por el Consejo de Dirección en la sesión del 10 de enero de 2022.
- Protocolo para la PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN POSIBLES SUPUESTOS DE ACOSO ENTRE ESTUDIANTES/BULLYING, aprobado por el Consejo de Dirección en la sesión del 10 de enero de 2022.

## 13. Anexo I: Relación no exhaustiva de conductas y actitudes enmarcadas en los conceptos de acoso con la finalidad de la aplicación de este protocolo

### 13.1 Acoso laboral

Acoso a través de medidas organizativas

- Dejar una persona de forma continuada sin trabajo efectivo.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados.
- Asignar a una persona tareas inútiles, degradantes o sin valor productivo.
- Actuaciones de represalia frente a personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.

Acoso a través de las relaciones sociales

- Dejar una persona incomunicada de forma continuada sin ninguna causa que lo justifique.
- Tratar a una persona como si no existiera.

Trato vejatorio y ataques

- Insultar, gritar o desprestigiar a una persona.
- Reprender a una persona reiteradamente ante otras personas.
- Juzgar el ejercicio del trabajo de una persona de manera ofensiva.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Llevar a cabo vejaciones, burlas o subestimaciones.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Burlarse de las actitudes y creencias políticas o religiosas.

### 13.2 Acoso escolar

Son consideradas acoso escolar las siguientes actuaciones:

Trato vejatorio y ataques

- Insultos, burlas, apodosos despectivos o comentarios ofensivos dirigidos a un estudiante de manera repetitiva.
- Golpes, empujones, patadas o cualquier otra forma de agresión física hacia un estudiante.
- Intimidación, amenazas, chantaje emocional o cualquier otra forma de manipulación que afecte la salud mental y emocional de un estudiante.

A través de las relaciones sociales

- Exclusión deliberada de un estudiante de actividades grupales, rumores malintencionados o manipulación de relaciones sociales para aislar a la víctima.

A través de las redes sociales

- Uso de redes sociales, mensajes de texto o correos electrónicos para enviar mensajes ofensivos, amenazantes o humillantes a un estudiante.

### 13.3 Acoso discriminatorio

Actuaciones que implican discriminaciones directas o indirectas, desfavorables por razón de edad o discapacidad o desfavorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y el resto de las condiciones de trabajo.

Discriminación por circunstancias de origen, incluyendo lo racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones o ideas políticas.

Así mismo, de conformidad con la **Ley Orgánica 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad efectiva de trato y la no discriminación**, se amplían las causas de discriminación, siendo considerados motivos de discriminación, entre otros, los siguientes: nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

No tienen la consideración de acoso laboral, a efectos de este protocolo:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan el colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas existentes.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas y justificadas.
- La supervisión y control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal, y ejercidos de manera proporcionada.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados en la colectividad, en general.
- El estilo de mando autoritario por parte de los superiores.
- La incorrecta organización del trabajo.
- La falta de comunicación.

Estas situaciones, a pesar de que no son en sí mismas conductas de acoso laboral, tienen que tratarse, si procede, desde la **gestión de Personas & Organización**, y si corresponde, en el **ámbito disciplinario de IQS**.

## 14. Anexo II. Relación no exhaustiva de conductas y actitudes enmarcadas en los conceptos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, acoso por expresión o identidad de género con la finalidad de la aplicación de este protocolo

### 14.1 Acoso sexual

Las siguientes conductas, entre otras, y con carácter general, pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado, como por ejemplo tocamientos, rozamientos, golpes o pellizcos.
- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras sobre la apariencia o aspecto.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomodan.
- Chistes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona.

A modo de ejemplo (sin afán de exhaustividad) se considera que pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual las siguientes situaciones:

#### **Acoso sexual verbal**

- Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios zafios sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

#### **Acoso sexual no verbal**

- Miradas lascivas en el cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Correos electrónicos, cartas, notas o mensajes de contenido sexual de carácter ofensivo enviados por cualquier medio, incluidos los digitales.
- Grabación, difusión o publicación de información, videos e imágenes relacionados con la vida sexual de las personas a través de medios digitales.

### **Acoso sexual físico**

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de manera innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- Tocar intencionadamente o «accidentalmente» las partes sexuales del cuerpo.

Chantaje sexual, también conocido como acoso sexual quid pro quo. La persona acosadora tiene que ocupar un lugar superior jerárquico o sus decisiones pueden tener efectos sobre la ocupación o las condiciones de trabajo o estudio de la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual o quid pro quo los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa para someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar en ciertos requerimientos sexuales.

## **14.2 Acoso por razón de sexo**

El acoso por razón de sexo se relaciona con el sexo de una persona. Entre las situaciones que se pueden considerar acoso por razón de sexo podemos distinguir los atentados contra la dignidad:

- De una trabajadora por el hecho de ser mujer.
- De una trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad.
- De una trabajadora o trabajador por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo) o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal y laboral.
- De una trabajadora que se ridiculiza, desprecia sus capacidades, habilidades y el potencial intelectual por razón de su sexo o se ignoran sus aportaciones, comentarios o acciones por razón de su sexo.

Son ejemplos de este tipo de acoso los siguientes:

### **Acoso sexista verbal**

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de conseguir (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

- Denegar permisos a que tiene derecho una persona, de manera arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

#### **Acoso sexista no verbal**

- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- Sabotear el trabajo o impedir -deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipos).
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

#### **Acoso sexista físico**

- Provocar acercamientos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con una persona de manera innecesaria para intimidarla.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

#### **Acoso por orientación sexual**

- Llevar a cabo conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual de una persona.
- Dirigirse con maneras ofensivas a una persona.
- Ridiculizar una persona en relación con su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Despreciar el trabajo que se ha hecho por razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente).
- El trato desigual basado en la homosexualidad o la bisexualidad.

### **14.3 Acoso por expresión o identidad de género**

Son ejemplos de este tipo de acoso los siguientes:

- Negarse a usar el nombre que requiere una persona trans o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con que se identifica.
- Expulsar o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por el hecho de estar en un baño/vestuario determinado.
- Despreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de una persona en relación con la expresión o identidad de género.
- Utilizar humor tránsfobo.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

## 15. Anexo III. Relación no exhaustiva de conductas y actitudes enmarcadas en los conceptos de violencia digital y ciberacoso con la finalidad de la aplicación de este protocolo

### 15.1 Violencia digital y ciberacoso

Los supuestos de violencia digital y ciberacoso con carácter general son muy amplios. Es difícil elaborar una lista cerrada y definitiva de todas las conductas de violencia digital que se producen. Además, el desarrollo mismo de las TRIC (Tecnologías de Relación, Información y Comunicación), tan avanzado y rápido, comporta que cada cierto tiempo los acosadores encuentran nuevas formas de intimidar y acosar a través de la red.

Entre las prácticas más comunes o frecuentes podemos mencionar las siguientes:

#### **Difundir en Internet imágenes de contenido sexual o datos íntimos de la víctima**

Normalmente, consiste en colgar en Internet una imagen comprometida -real o manipulada- o datos delicados e íntimos que pueden perjudicar o avergonzar a la víctima y darlos a conocer en su entorno personal o profesional.

Una modalidad muy utilizada y frecuente es la difusión de imágenes íntimas sin consentimiento de la víctima. Se conoce como pornovenganza o venganza sentimental, y consiste en la publicación de fotografías o videos íntimos o sexuales de la expareja (o terceros) una vez acabada la relación sentimental.

Las fotografías o videos (de contenido íntimo o sexual) pueden constituir un elemento para extorsionar o chantajear a la persona protagonista de estas imágenes. Son los denominados casos de *sextorsión*.

#### **Ridiculizar o estigmatizar a la víctima en espacios web**

Otra práctica ilícita frecuente consiste en dar de alta a la víctima en un lugar o espacio web de Internet donde se puede estigmatizar y ridiculizar a la víctima como persona. Se trata de supuestos típicos de ciberacoso sexual o sexista, porque se ridiculiza, a veces, por el simple hecho de ser mujer, por sus calidades físicas, así como por estereotipos de género.

Puede servir como ejemplo un web en que se eligen determinadas cualidades de la persona (por su inteligencia, atractivo, aspecto físico, etc.), y se presenta la posibilidad de cargarla del máximo número de votos o puntos por parte de quienes visitan este espacio web.

#### **Crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales**

Crear perfil falso que comparte intimidades, realiza ofertas sexuales explícitas, etc., así como crear una página falsa de contactos o poner anuncios en páginas web de contactos. Con la

entrada en vigor de la **Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual**, aparece un nuevo delito de utilización de imagen ajena sin consentimiento para perfil en redes sociales, anuncios, o cualquier medio de difusión pública para ocasionar a esta una situación de acoso, hostigamiento o humillación (artículo 172 ter, apartado 5).

### **Usurpar la identidad de la víctima y -en nombre suyo y desde el anonimato5- hacer comentarios ofensivos.**

El comportamiento supone usurpar la identidad de la víctima y, en nombre suyo y desde el anonimato, hacer comentarios ofensivos o participaciones inoportunas en chats, redes u otras plataformas digitales, de tal manera que despierte reacciones adversas hacia quien en realidad es la víctima. La identidad de la víctima en estos casos queda totalmente entredicho. La persona ciberacosadora emite opiniones o comentarios en la red en nombre de la víctima con el fin de insultar o desprestigiar. Se denomina *fraping* cuando el acosador utiliza las cuentas de redes sociales de otra persona para publicar contenido inapropiado con su nombre, como por ejemplo cuando se publican insultos raciales o homófobos en el perfil de otra persona para arruinar su imagen o reputación personal.

### **Acceder a los dispositivos tecnológicos de la víctima**

Se trata de una intrusión en el ordenador personal o de trabajo de la víctima o cualquier otro dispositivo informático (tableta, móvil, disco duro...). Se asaltan todos los mensajes, documentos e información del propietario del dispositivo. Acceder a los archivos y colgar en la red, documentos y fotos privadas del propietario del dispositivo.

En conjunto, esta modalidad puede dar cabida a robo de fotos, videos, audios, datos personales, contraseñas, archivos, contactos del entorno de la víctima y sus familiares, etcétera.

Esta intrusión puede darse también de forma remota, a través de softwares comercialmente disponibles que permiten el acceso a dispositivos inteligentes ajenos sin el consentimiento de su propietario. En este caso, la persona agresora puede acceder a numerosa información de la víctima que puede utilizar para ejercer su control: localización, historial del buscador, mensajes de texto, redes sociales y chats, imágenes y vídeos entre otros.

### **Acciones de presión para actuar de acuerdo con las solicitudes del acosador digital**

Se trata de acciones de presión permanente a través de TRIC (Tecnologías de Relación, Información y Comunicación) para actuar siguiendo las solicitudes de la persona agresora -compañero, jefe, cliente, tercera persona ajena a la organización productiva, etcétera-. A modo de ejemplo, el envío de mensajes en que se pide insistentemente mantener una relación o presiones para realizar actos de naturaleza sexual a cambio de obtener un determinado puesto de trabajo o mejora laboral.

Asediar a través de llamadas telefónicas silenciosas, o con amenazas, insultos, con expresiones intimidatorias, colgando repetidamente la comunicación cuando contestan,

telefonar en horas inoportunas o intempestivas, como por ejemplo telefonar a altas horas de la madrugada.

Las amplias posibilidades que brinda la actual telefonía móvil han sabido ser empleadas perversamente por los ciberacosadores. La más tradicional son las llamadas telefónicas ocultas realizadas en horarios inoportunos. Pueden abarcar desde llamadas silenciosas hasta amenazas graves que incluyen insultos, gritos o mensajes intimidatorios.

### **Hacer en redes sociales comentarios ofensivos, opiniones y declaraciones insultantes o amenazantes**

Se trata de una de las prácticas más comunes en la red y ha supuesto numerosos pronunciamientos judiciales. Consiste, fundamentalmente, en enviar mensajes ofensivos y hostigadores a través de correo electrónico, SMS, WhatsApp, redes sociales o espacios de Internet en general, que utiliza habitualmente la víctima y compañeros de trabajo e incluso terceras personas ajenas a la empresa u organización.

Suele tratarse de una conducta repetida de hostigamiento o acoso con envío de mensajes ofensivos, zafios e insultantes y ciberpersecución. Se incluyen las amenazas de daño o intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.

Una lista no cerrada, a guía de catálogo, con algunas de las actitudes o conductas de estos tipos de ciberviolencia, en sus diferentes modalidades, puede incluir:

- Amenazas, comentarios, insultos o agresiones verbales, de manera reiterada a través de Internet (webs, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos...).
- Envío de cualquier contenido no deseado que se considere ofensivo, humillante, degradante o intimidando con amenazas y discursos de odio en redes.
- Entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre esta, con manipulación y usurpación de su identidad, haciéndose pasar por esta persona en diferentes lugares de la red.
- Publicar en foros de Internet y redes sociales mensajes provocativos, ofensivos o fuera de lugar, sexistas con insultos basados en el género con el fin de boicotear algo o a alguien.
- Distribuir o publicar en Internet fotos o videos (normalmente de carácter íntimo o de contenido sexual) sin el consentimiento de la persona afectada o con el objetivo de chantajearle o extorsionarla (sextorsión).
- Difusión de imágenes falsas y recepción de contenido sexual explícito no requerido.
- Dar de alta en un espacio web a una persona con el objetivo de estigmatizar o ridiculizarla.
- Creación de grupos en redes sociales o en foros dedicados exclusivamente a atacar una persona.
- Usurpación de credenciales, contraseñas, cuentas, fotografías u otros documentos privados.
- Revelación de datos consistente en buscar, recopilar y compartir públicamente información de identificación personal que incluye datos personales y sensibles como por ejemplo domicilio, fotografías, nombres de la víctima y familiares.

- Lanzamiento de rumores difamatorios y falsos que puedan dañar la imagen de una persona o con el fin de atacarla.
- Envío de imágenes o de videos denigrantes, seguimiento de las víctimas por varios medios o mediante software espía (voyeurismo o espionaje digital) o espiar el móvil o cualquier dispositivo otras personas, remisión de virus informáticos...
- Distribución de información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante un anuncio en un web o crear un perfil falso para realizar demandas u ofertas sexuales.
- Envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente.
- Controlar toda la actividad de la víctima en redes sociales o en diferentes páginas de Internet.
- Prohibir a la víctima la utilización de diferentes redes sociales o herramientas cibernéticas o la publicación de determinados contenidos en Internet.
- Asediar e incomodar la víctima, perseguirla a través de todos los sitios web o de Internet que visita o frecuenta.
- Hacer comentarios ofensivos de manera pública contra el sexo de la víctima o contra una persona o colectivo en particular.

## 16. Anexo IV Marco Normativo

El marco normativo de este Protocolo está constituido por normas de rango y naturaleza diferente, entre las que destaca:

- a) Constitución española, que reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (art. 15) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1).
- b) Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- c) Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
- d) Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 7 conforme el cual “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”
- e) Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la cual se modifica la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades.
- f) Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- g) Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- h) Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.
- i) Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no-discriminación.
- j) Ley orgánica 10/2022, 6 de setiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- k) Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectivo de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- l) Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- m) Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación.
- n) Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- o) Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- p) Pacto de estado contra la violencia de género (2017) y medidas (2019)
- q) Código de Conducta de la Compañía de Jesús.
- r) Sistema Entorno Seguro de la Compañía de Jesús.
- s) Convenio colectivo de IQS.