

**I - 5 /2024****Secretaría General  
de II.PP.****INSTRUCCIÓN por la que se adapta el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo de la Administración General del Estado y sus organismos públicos al ámbito laboral penitenciario, aprobado por el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, al ámbito laboral penitenciario****Área de aplicación.- Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y E.E. Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo: Servicios Centrales y Periféricos****Descriptor: Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

La igualdad entre mujeres y hombres es un pilar fundamental del Estado de Derecho, reconocido por la normativa internacional y española.

A pesar de su reconocimiento en la Constitución y nuestro ordenamiento jurídico, existen evidencias de la falta de igualdad en nuestra sociedad, siendo una de las manifestaciones más patentes que todavía pervive actualmente el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral. Situación que afecta mayoritariamente a las mujeres y que atenta contra múltiples derechos fundamentales de la persona recogidos en la Constitución Española: la dignidad, libertad, intimidad, no discriminación por razón de sexo, la seguridad, salud, integridad física y moral (artículos 10.1, 14, 15 y 18.1 de la CE).

Correspondiendo a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas (art. 9.2 C.E.), así como proteger la dignidad de las personas (art. 10.2 C.E.), la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, vino a prohibir expresamente tales conductas, definiéndolas y estableciendo la obligación de las Administraciones Públicas de regular un protocolo de actuación para su prevención (art. 62), tipificándose así mismo, al margen de lo dispuesto en el Código Penal, como falta muy grave en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (art. 95.2b).

En este marco normativo, la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias dictó la Instrucción 4/2021, sobre “medidas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral penitenciario. Procedimiento informal para abordar estas situaciones”.

Sin embargo, el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos,

aprobado por Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, que fue negociado con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de acuerdo a lo establecido en el artículo 62 y disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, queda sin efecto la regulación interna anterior y, conforme a lo previsto en el apartado VI de dicho Protocolo, se hace necesario adecuarlo a las necesidades específicas de la Administración penitenciaria y garantizar su efectiva implantación en el ámbito laboral penitenciario.

En su virtud dispongo:

#### **Primero. Aprobación**

Aprobar la Instrucción por la que se adapta el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, al ámbito laboral penitenciario, que figura como anexo

**Segundo. Efectos.-** Esta instrucción se aplicará a partir del momento en que tenga lugar la aplicación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, de conformidad con lo dispuesto en la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Tercero. Derogación.-** Queda sin efecto la Instrucción 4/2021 sobre “medidas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral penitenciario. Procedimiento informal para abordar estas situaciones”.

**Cuarto. Difusión.** Esta Instrucción será publicada, junto con el citado Protocolo, en intranet, página web de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y Entidad Estatal de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, remitida a los titulares de las Direcciones de todos los establecimientos penitenciarios y unidades de los servicios centrales para su difusión entre el personal de su ámbito y entre las empresas o entidades externas que realicen cometidos en centros dependientes de la Administración Penitenciaria.

Se dará lectura de la misma en la primera sesión del Consejo de Dirección que se celebre tras su recepción, procediéndose a su difusión en los términos establecidos por el artículo 280.2.14ª del Reglamento Penitenciario, aprobado por el Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero.

EL SECRETARIO GENERAL DE  
INSTITUCIONES PENITENCIARIAS  
Ángel Luis Ortiz González  
(Firma electrónica)

## ANEXO

**Instrucción por la que se adapta el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos al ámbito laboral penitenciario.**

La falta de igualdad entre hombres y mujeres, así como la violencia contra estas sigue persistiendo en nuestra sociedad, siendo el acoso sexual y por razón de sexo una manifestación clara de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

La Administración penitenciaria rechaza explícitamente tales conductas y manifiesta su compromiso institucional de tolerancia cero ante las mismas, promoviendo las medidas necesarias para la consecución de un entorno laboral en el que se respete y garantice, de manera real y efectiva, la plena igualdad entre sexos, la proscripción de cualquier diferencia de trato o de discriminación por motivos sexuales, de orientación sexual, o de cualquier otra conducta que comporte una situación de acoso sexual y por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias y define estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y combatirlas, en sus artículos 7 a 9. Por su parte, la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, tipifica en su artículo 184 el delito de acoso sexual. La adecuada identificación de estas conductas, exige conocer no solo estas definiciones legales sino las situaciones concretas que pueden ser constitutivas de las mismas, por lo que se facilita un listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**1. Ámbito de aplicación**

Esta Instrucción resulta de aplicación a todo el personal de la Administración penitenciaria, Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y Entidad Estatal de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (EETPFE) que tiene adscrita, independientemente del lugar donde presten los servicios y la naturaleza jurídica de su vinculación con la administración.

Así mismo, será de aplicación a todas aquellas personas que no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la Administración penitenciaria, como es el caso del personal de otras administraciones o empresas externas que realicen tareas en el interior de los centros, las personas en formación, aquellas que realizan prácticas no laborales o las personas que perteneciendo a ONGs u otras entidades, colaboran de cualquier forma en la actividad penitenciaria. En estos casos se comunicará a la empresa o entidad pública/privada a la que pertenezcan, la activación de esta Instrucción para que, en su ámbito, adopten las medidas y procedimientos que correspondan.

## 2. Declaración de compromisos de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias

- ✚ Formar y sensibilizar a todo su personal en el deber de respetar la dignidad y los derechos a la intimidad e igualdad de trato entre mujeres y hombres, incidiendo en la formación del personal directivo y predirectivo para lograr un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✚ Disponer de un mecanismo sencillo, accesible y confidencial que permita a quien preste servicios o colabore con la Administración penitenciaria comunicar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que conozca, sea o no como víctima.
- ✚ Garantizar el tratamiento reservado de las comunicaciones y todas las actuaciones que se realicen, de acuerdo a los principios de confidencialidad, respeto a la intimidad y protección de la dignidad de todas las personas implicadas recogidos en el Protocolo y en esta adaptación.
- ✚ Garantizar la seguridad e integridad de todas las personas implicadas, presuntamente acosadas y acosadoras, testigos o participantes en la investigación. No permitiéndose en ningún caso represalias contra las mismas y arbitrándose medidas específicas de apoyo y, en su caso protección, a las víctimas.
- ✚ Tramitar e investigar, conforme a lo establecido en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (en adelante, el Protocolo) y la normativa sobre régimen disciplinario si procediese, todas las comunicaciones que se reciban por conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo
- ✚ No tolerar comportamiento alguno que pueda ser constitutivo de acoso sexual y por razón de sexo en sus distintas modalidades, incluyendo el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso. Comportamientos que podrían ser calificados de falta muy grave del artículo 95.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- ✚ Valorar la realización de un estudio de riesgos psicosociales que permita conocer aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir este tipo de acoso en cada centro de trabajo, informando de las conclusiones al Departamento de Igualdad y Comité de Seguridad y Salud

La Secretaría General de Instituciones Penitenciarias difundirá esta asunción de compromisos a todas las personas que prestan servicio dentro de su ámbito de dirección u organización, tengan o no una relación laboral, o colaboran en la actividad penitenciaria.

### 3. Unidades responsables y cometidos

La unidad responsable de la recepción de las comunicaciones y solicitudes de activación del Protocolo (unidad receptora) será el **Departamento de Igualdad** de la Secretaría General, que cuenta con personas formadas en igualdad de género, diversidad sexogenérica y asesoría confidencial, de acuerdo con lo indicado en el Protocolo.

Con el fin de garantizar la confidencialidad de las comunicaciones y solicitudes de activación del Protocolo, se dispone de un buzón de correo electrónico [acososex@dgip.mir.es](mailto:acososex@dgip.mir.es) y de un buzón físico, de acceso restringido al personal formado en Asesoría Confidencial designado por el Departamento de Igualdad, ubicado a la entrada en la sede central de la Secretaría General de Instituciones Penitenciaria (C/Alcalá 40 28014 Madrid).

Las direcciones de ambos buzones serán publicadas en la intranet de la Secretaría General así como en los tabloneros de anuncios de todos los establecimientos penitenciarios.

El Departamento de Igualdad como unidad receptora realizará los cometidos que para tal se prevén en el Protocolo y en concreto:

- Elaborar, actualizar y difundir el listado de personas que pueden ejercer la Asesoría Confidencial
- Designar la persona que ejercerá la Asesoría Confidencial en cada caso concreto, salvo que la víctima solicite una persona en concreto o no sea posible atender a su solicitud
- A instancia de la asesoría confidencial y con consentimiento previo y expreso de la víctima, comunicar los hechos acaecidos cuando existan evidencias suficientes al titular de la Dirección del centro penitenciario, a la Subdirección General de Recursos Humanos o a la Gerencia de la EETPFE proponiendo, en su caso, las medidas organizativas previas que se estimen adecuadas para garantizar la protección e indemnidad de las personas implicadas en el Protocolo (como, por ejemplo, la reordenación del tiempo de trabajo, realizar cambios de lugar de trabajo, cambios de tareas administrativas encomendadas para evitar el contacto entre la víctima y la presunta persona acosadora). Las medidas no podrán ser una solución permanente en las condiciones laborales de las partes
- Informar de la aplicación del Protocolo, actuaciones y conclusiones (informe valoración de la asesoría confidencial) a las partes implicadas: víctima, presunta persona acosadora y Subdirección General de Recursos Humanos o Gerencia de la ETPFE.
- Registrar los informes de conclusiones de la asesoría confidencial en los términos previstos en el apartado V del Protocolo

- Remitir anualmente a la Unidad de Igualdad del Ministerio del Interior y a la Dirección General de la Función Pública una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año
- Elaborar las estadísticas, desagregadas por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta tanto las activaciones del Protocolo como la información facilitada por la Subdirección General de Análisis e Inspección Penitenciaria sobre acciones disciplinarios y judiciales iniciadas como consecuencia del acoso sexual y/o por razón de sexo
- Evaluar y revisar anualmente el funcionamiento e implantación del Protocolo

Además, en el ámbito de la prevención se encargará de:

- Promover la elaboración de documentos divulgativos que faciliten información sobre el protocolo y la identificación de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo
- Impulsar sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del protocolo
- Llevar a cabo, conjuntamente con el Área de Formación de la Subdirección General de Recursos Humanos y la Gerencia de la EETPE, la programación e implantación de las acciones de formación del personal.
  1. Formación general sobre el contenido del Protocolo dirigidas a todo el personal al ingreso y en la formación continua
  2. Formación del personal que vaya a participar de las actuaciones del Protocolo o asistir a las víctimas,
  3. Formación específica del personal directivo o con equipos a su cargo para capacitarles en la identificación de estas situaciones y en el manejo o abordaje de las mismas

#### **4. Cometidos de la Subdirección General de Recursos Humanos y de la Gerencia de la Entidad Estatal de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo**

- Incluir el Protocolo en la formación inicial de acceso a todos los cuerpos penitenciarios y/o formación de acogida del resto de personal con relación laboral con la Administración penitenciaria
- Elaborar, conjuntamente con el Departamento de igualdad, un plan de formación continua y específica en esta materia que abarque a todo el personal penitenciario: directivo, mandos intermedios y personal de todas las áreas y categorías

- Informar cada seis meses a la representación sindical de la correspondiente comisión de igualdad, del número de veces que se ha activado el Protocolo, el resultado de las actuaciones realizadas y las medidas que en su caso se hayan adoptado, conforme a las comunicaciones recibidas del Departamento de Igualdad.
- Informar y, en su caso negociar, sobre las acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención a realizar en el ámbito de la comisión de igualdad de la Mesa Delegada

#### 5. La **Subdirección General de Análisis e Inspección Penitenciaria** será responsable de:

- Elaborar y remitir un informe semestral al Departamento de Igualdad y a la Subdirección General de Recursos Humanos sobre el número de expedientes disciplinarios y las acciones judiciales de las que tenga conocimiento como consecuencia de un acoso sexual o por razón de sexo, sean o no motivados por la activación del Protocolo

#### 6. **Comité de Asesoramiento**

En los casos en que deba constituirse, conforme a lo dispuesto en el Protocolo, conformarán este Comité:

- Por parte de la Administración Penitenciaria
  - Un representante de la Subdirección General de Recursos Humanos o de la Gerencia de la Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, en función del ámbito laboral de la víctima
  - Una persona con formación en asesoría confidencial propuesta por el Departamento de Igualdad
- Dos representantes del personal que será elegido por los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Delegada

En caso de no llegarse a un acuerdo sobre las actuaciones a realizar, ejercerá la Presidencia del Comité de Asesoramiento la persona con formación en asesoría confidencial nombrada a instancia de la Administración, con voto de calidad para el desempate.

La composición del Comité será paritaria y se comunicará al Departamento de Igualdad los miembros designados por la Subdirección General de Recursos Humanos y Gerencia de la Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.

-----

## ANEXO. Definiciones y situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

### ● Acoso sexual

El **Código Penal**, Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, tipifica en el artículo 184 el delito de acoso sexual que establece:

«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 prevaliéndose 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 aquella 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.»

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual, artículo 7.1, como

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

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, define el acoso por razón de sexo sexual, artículo 7.2 como

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 acoso por razón de sexo puede tomar abiertamente en consideración el sexo de la víctima u orientación sexual de la víctima, así como alguna circunstancia relativa que encubre la consideración del sexo de la misma (como ocurre por ejemplo en los supuestos de acoso por maternidad y acoso por conciliación familiar por no cumplir con los desfasados estereotipos asociados a su sexo, ya sean mujeres u hombres

El acoso sexista puede ser verbal (por ejemplo, despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado), no verbal (por ejemplo, utilizar gestos que



produzcan un ambiente intimidatorio), físico (por ejemplo, realizar un acercamiento físico excesivo) o psicológico (generando un efecto hostil o humillante).

El acoso sexual y por razón de sexo pueden producirse con independencia de si la conducta acosadora se ejerce entre iguales, a personal subordinado o a superior jerárquico.

Mención específica merecen:

- Chantaje sexual o sexista, “quid pro quo”,

Recogido en el artículo 7.4 de la citada **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, el denominado chantaje o acoso de intercambio “quid pro quo” se define como:

“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”

Este acoso sexual o por razón de sexo conlleva un tipo de chantaje que condiciona a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos de naturaleza sexual o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo. Habitualmente está orientado a un acto sexual, pero no siempre es así y puede orientarse a otras ofensas sexuales o sexistas.

Se trata por tanto de un abuso que solo puede ser realizado por quien tenga competencia o responsabilidad para incidir en las condiciones laborales, ya sea esto real o considerado así por la víctima, aunque sea de forma errónea, utilizando la negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual como base, explícita o implícitamente, para adoptar una decisión que afecte a su acceso a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo

- El acoso ambiental.

Este acoso se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual o por razón de sexo crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.

La Recomendación de la Comisión Europea sobre la protección de la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo de noviembre de 1991 aludía a una conducta que «crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado». Las conductas que configuran un acoso verbal pueden ser muy variadas: ofensas verbales, comentarios sobre la vida sexual de la víctima, bromas, etc.

Cabe describir dos tipos:

- ✓ Acoso por ambiente sexista, en el que los favores sexuales no son un objetivo pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles ofensivas y sexistas (p.e. mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista).
- ✓ Acoso por atención sexual indeseada, donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva

(contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario, tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos).

- Acoso por orientación sexual

Consiste en una conducta u otras acciones que, por su orientación sexual, pueda considerarse ofensiva, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un ambiente discriminatorio. (ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.)

- Acoso por expresión o identidad de género

Este tipo de acoso consiste en cualquier conducta o comportamiento que, por razones de expresión o identidad, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado. (negarse a nombrar a una persona transexual como ella requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que dicha persona se identifica.

### **Relación de conductas, no exhaustiva, constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo:**

#### **I. Acoso sexual**

- Conductas verbales:

- Proposiciones o demanda de favores sexuales
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras
- Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables sobre la apariencia de carácter sexual
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados
- Bromas o comentarios sobre la vida sexual
- Preguntas e insinuaciones sobre la vida privada de las personas que afecten a su integridad e indemnidad sexual

- Conductas no verbales

- Exhibición de imágenes sexualmente sugerentes, explícitas o pornográficas por medio de fotos, posters u otros medios en el lugar de trabajo
- Miradas impúdicas /obscenas
- Escritos, cartas o mensajes por email o redes sociales de contenido sexual ofensivo
- Observación clandestina de personas en lugares reservados
- Difusión de videos e imágenes y contenido relacionado con la vida sexual de las personas entre empleados públicos, ya constituya un caso de "revenge porn" como se trate de la mera difusión en redes sociales o de comunicación

- Comportamientos físicos

- Acercamiento físico excesivo e innecesario
- Deliberado contacto físico innecesario y no solicitado.
- Abrazos, besos o tocamientos no deseados
- Gestos obscenos

## II. Acoso por razón de sexo.-

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- 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 sociales socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una 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.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado
- 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.
- Usar la forma física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro

## Acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual o identidad o expresión de género, como ignorar aportaciones, realizar comentarios o acciones que afecten a dignidad de la persona.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por su orientación sexual o identidad o expresión de género o llevar a cabo conductas que denoten una falta de respeto por la diversidad sexual y de género.
- Ridiculizar a la persona o utilizar humor de forma despectiva minusvalorando cualquier orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual o identidad o expresión de género.

En general, advertir del uso tecnologías digitales como medio para llevar a cabo estas conductas o **ciberacoso**. Que pueden tener lugar en redes sociales (como Facebook, Instagram, Tik Tok), por mensajes de texto y aplicaciones de mensajería en dispositivos móviles (Whatsapp, Telegram), mensajes directos y chats por internet, foros o comunidades de juegos en internet, email, etc. Acoso que deja huella digital o registro y que puede servir de elemento de prueba.