



PROTOCOLO CONTRA ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Ayuntamiento de Ingenio



Con la colaboración de



A. POLÍTICA MUNICIPAL

En el Ayuntamiento de Ingenio, somos conscientes de que cualquier forma de violencia en el trabajo tiene graves consecuencias para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras y también para el normal desarrollo de la actividad laboral de la organización.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral afectan a las condiciones de trabajo, al rendimiento laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud de la persona que lo sufren. Además, estos tipos de acoso se enmarcan como conductas contrarias al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Con este protocolo, desde la organización, queremos difundir y mostrar nuestro posicionamiento de rechazo a cualquier forma de discriminación por razón de sexo, entre las que se encuentra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Este protocolo surge con la voluntad de prevenir y visibilizar los posibles comportamientos que pudieran transgredir la dignidad, consideración y respeto del personal de la entidad.

Consideramos que a través de la información respecto a la tipificación de las conductas que se consideran acoso y las sanciones que acarrea, así como los cauces y procedimientos previstos para la denuncia de situaciones de acoso, se puede prevenir que puedan darse este tipo de situaciones en el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento de Ingenio se compromete por medio del presente protocolo a:

- Velar por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas, como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de violencia laboral física y/o psicológica en la entidad.
- Asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y corregir, los riesgos psicosociales, incluyendo especialmente los casos de violencia laboral.
- Regular los casos que puedan presentarse de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, considerando los derechos fundamentales, las normas constitucionales y laborales relativas a los principios relacionados con la igualdad entre las personas.
- Regular, canalizar y mediar como función del Ayuntamiento.

Es responsabilidad de todas las personas que componen la organización el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, por tanto, deben activar el protocolo contra casos de acoso cuando sean conocedores de situaciones de menoscabo de los derechos a la dignidad de las personas.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de acoso sexual o por razón de sexo, siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido a tal efecto.

Además, la entidad hace público su compromiso, con el objetivo de fomentar y mantener un trabajo seguro respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización (**Anexo I**).

B. OBJETIVOS

Los principales objetivos del presente protocolo son:

- Definir los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, diferenciados del acoso moral en el ámbito laboral.
- Dar pautas para su identificación, a fin de facilitar a todo el personal de Ayuntamiento de Ingenio el reconocimiento de cualquiera de estas situaciones.
- Crear un marco que garantice la protección de los trabajadores y las trabajadoras frente a estas situaciones.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir cualquier situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo valorando sus consecuencias.
- Establecer un procedimiento de actuación que permita investigar y mediar, las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo al que pueda acudir el personal que se vea inmerso en alguna de estas situaciones”

C. NORMATIVA

Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea.

- *“Prohibido cualquier discriminación y, en particular, la que se ejerce por razón de sexo u orientación sexual.”*

Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres.

- *“En asuntos de trabajo y ocupación, las situaciones de acoso por razón de sexo y acoso sexual se deben considerar discriminatorias y, por lo tanto, deben prohibirse y sancionarse de manera adecuada, proporcional y disuasiva.”*

Constitución Española.

- *Son derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (...), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (...), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (...), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, (...) corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, (...) los poderes públicos tienen el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios (...) existe el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.*

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

- *Existe el derecho de los trabajadores y de las trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo.*

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

- *Se prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (...) las Administraciones Públicas tienen el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 29. Calidad en el empleo. 1. La Administración autonómica de Canarias garantizará la igualdad de género en el acceso al empleo. En especial, incidirá en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Asimismo, fomentará la igualdad en la promoción profesional, en la participación en procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional, y velará por la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 33. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las administraciones públicas de Canarias adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberá abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive. Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Las administraciones públicas canarias, en el ámbito de sus competencias, facilitarán asesoramiento y apoyo a las víctimas en ambos supuestos.

4. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5. El Instituto Canario de Igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

- *El personal empleado público tiene, entre otros, el derecho de carácter individual al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral (...) han de actuar con sujeción, entre otros principios, al principio de igualdad entre mujeres y hombres (...) la conducta del personal empleado público se basará en el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de género, sexo, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

Estatuto de los Trabajadores

- *Los trabajadores y las trabajadoras tienen, entre otros derechos básicos, el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

D. CONCEPTOS Y TIPOS DE ACOSO

¿Qué es el 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. (Art. 7.1 LOIEMH)

Tipología del acoso sexual

Desde la tradición jurídica y tal como establece la Directiva 2002/73/CE se han venido clasificando las conductas de acoso sexual en dos tipos:

- 1) **Chantaje sexual:** El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. El chantaje puede ser **explícito**, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello, o **implícito**, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida

sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

2) **Acoso ambiental:** Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Las consecuencias son menos directas; lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.

Conductas constitutivas de acoso sexual²:

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 trabajadora 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.

² Fuente: Boletín de Igualdad en la empresa del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

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.

4.2 ¿Qué es el acoso por razón de sexo?

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2 LOIEMH)

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

4.3 ¿Qué es el acoso moral/mobbing y cuáles son sus características?

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual o por razón de sexo.

El acoso moral se define como la situación en la que una persona o grupos de personas empleadas ejerce(n) una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o grupo de personas, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de las personas agredidas, logrando al fin el abandono del puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Conductas constitutivas de acoso moral/mobbing:



- organizativa (por ejemplo, asignar tareas inútiles, degradantes, humillantes, repetitivas, peligrosas, imposibles de cumplir, inferiores a su categoría profesional o, incluso, no asignar ninguna)
- aislamiento social (p. e., impedir las relaciones con los/as compañeros/as de trabajo; asignar un trabajo aislado de éstos; prohibir la presencia física de la víctima en reuniones; retirarle el uso de medios de comunicación, como el teléfono o el fax),
- desprestigio personal y profesional, a través, quizás, de la creación de falsos rumores sobre aspectos de la vida privada, salud física o mental o incompetencia profesional del trabajador o, en fin, agresión verbal o física (como sucede cuando se producen insultos, injurias, calumnias; amenazas; coacciones).

Características del acoso moral/mobbing:

- Tiene carácter recurrente y sistemático, pues se está ante una conducta que tiene que realizarse durante un determinado período y reiterarse con frecuencia, esto es, una o varias veces por semana. Dicha reiteración, evidencia un plan preconcebido para destruir a la persona acosada.
- Además, este tipo de comportamiento se caracteriza por una única finalidad: la de destruir a la víctima. Ciertamente, el fin buscado es el de colocar al trabajador o trabajadora en una situación extrema de sufrimiento personal que le lleve a desistir de sus derechos profesionales (p.e., promoción, abandonar voluntariamente la entidad).
- Este daño psicológico suele manifestarse en un grave deterioro de la salud mental y física, concretado en problemas de depresión (llantos, abatimiento general, desmotivación, tristeza), ansiedad (irritabilidad, crisis de pánico previas a la incorporación al puesto de trabajo, nerviosismo, angustia), disminución del rendimiento laboral (desinterés por los fines e intereses de la entidad, falta de concentración y agilidad mental) y hasta físicos y psicosomáticos (gástricos, dolores de espalda y nuca, dificultades de respiración, cansancio, insomnio, vértigos, mareos).
- En ocasiones extremas, el acoso psicológico puede derivar en una enfermedad física o psíquica crónica e irreversible o, incluso, terminar en suicidio. Además, no cabe obviar los problemas familiares que esta situación puede conllevar, como p. e., la separación conyugal”.

Tipología de acoso moral/mobbing:



- A) **Acoso vertical**, también conocido como “bossing”: es el que deriva de la persona superior jerárquica contra el trabajador/a de nivel jerárquico inferior.
- B) **Acoso horizontal**: que se produce entre compañeros/as, siendo todas las personas pertenecientes a similar o igual nivel jerárquico.
- C) **Acoso mixto**: que tiene lugar cuando concurre el acoso vertical y horizontal.

En el Estatuto de los Trabajadores de 1995, modificado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley de la Jurisdicción Social de 2011, la Ley de Prevención de Riesgos laborales de 1995 y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 2000 no aluden expresamente al acoso moral.

Por el contrario, en el Estatuto básico del empleado público de 2007, modificado y actualizado por el RD legislativo 5/2015 de 30 de octubre, se ha dado un paso más y contempla expresamente en el art.95 el acoso moral como una sanción muy grave.

En este sentido, no se encuentra normativamente definido, no obstante, dentro del orden jurisdiccional social ya se le da un tratamiento propio al acoso moral.

E. ALCANCE

Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Ingenio, tanto en el lugar de trabajo habitual como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo y todo tipo de acontecimientos que transcurran en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro o fuera de las instalaciones del Ayuntamiento e independientemente del tipo de contrato laboral que les une a la entidad, ya sean personal laboral, funcionariado, eventuales, o incluso de planes de empleo, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible **acoso sexual o acoso por razón de sexo**.

El alcance es para todas aquellas conductas de violencia física o psicológica que se produzca con ocasión del trabajo entre el personal de la misma entidad, con independencia de la posición jerárquica que ocupe (personal laboral, funcionariado, alcaldía, concejalías, etc.), también entre personal de diferentes entidades que presten sus servicios en nuestro/s centro/s de

trabajo, y la que eventualmente se establezca entre persona usuaria y trabajador/a en la prestación de servicios.

F. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Respeto y protección a las personas

Se actuará en todo momento en el procedimiento garantizando la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las fases del procedimiento se realizarán con prudencia, sigilo y respeto, y donde bajo ningún concepto se tratará de manera desfavorable por este hecho. Se permitirá a las personas implicadas, contar con la asistencia técnica de personas representantes unitarios/as o sindicales u otra u otro acompañante de su elección a lo largo del procedimiento.

Confidencialidad

Las personas que intervengan en el procedimiento sepan de la decisión adoptada tendrán obligación de guardar confidencialidad, y tienen prohibido transmitir y difundir información sobre el contenido del procedimiento. La intervención de personas en el procedimiento y el acceso a la información del mismo quedarán limitados en todo momento a lo estrictamente necesario. Para asegurarse tal obligación, desde el momento en que se formule la comunicación del presunto episodio, los responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como de la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.

Custodia de la documentación

Toda la documentación generada por estos procesos se custodiará por el área administrativa competente e imparcial designada, para la tramitación con respeto a lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.

Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución del episodio denunciado deberá ser realizado con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de manera que el proceso pueda resolverse en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

Imparcialidad

El procedimiento estará basado siempre en criterios imparciales y justos para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe para el esclarecimiento de los hechos.

Prohibición de represalias

Se prohíbe cualquier tipo de actuación que conlleve represalias contra las personas que hayan iniciado el procedimiento, declaren testificalmente o participen en la investigación. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguna de las personas intervinientes será sancionada, en su caso, de acuerdo con el régimen disciplinario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Denuncias dolosas

Las denuncias realizadas que se prueben como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser susceptibles de actuaciones disciplinarias, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

Restitución de derechos

Las víctimas de acoso tendrán derecho a que se les restituyan las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, si estas hubieran sido modificadas.

Protección de la salud

Las posibles consecuencias de las conductas de acoso sobre las víctimas deberán ser tratadas desde la perspectiva de la salud laboral, y así deberán abordarse para su tratamiento.

G. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ORGANIZACIONAL ANTE PRESUNTAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1) INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El Ayuntamiento de Ingenio solicitará un/a instructor/a externo en plazo máximo de 10 días laborales una vez recibida la denuncia. Una vez nombrado éste dispondrá de 7 días laborales para tomar declaración y recabar cuantas pruebas documentales fuesen necesarias.

En otro caso y si se hubiese constituido la Comisión Técnica de Acoso, el hecho se pondrá en conocimiento de la persona que ostente la Concejalía de Igualdad y esta lo comunicará a la Comisión Técnica de Acoso, conforme al modelo preestablecido, disponible en el respectivo portal web o intranet del personal de cada uno de los sectores del empleo público, dirigida a la Comisión Técnica de Acoso y en defecto de éste (cuando la presunta persona acosadora forme parte de dicha comisión) al área que, en función del destino de la persona presuntamente acosada, resulte competente.

La Comisión Técnica de Acoso del presunto caso, designada por el área competente, dispondrá de los medios adecuados para otorgar los medios garantistas al procedimiento.

Cuentan con legitimación para presentar la comunicación:

- a) La persona presuntamente acosada.
- b) La RLT de la persona presuntamente acosada.
- c) Cualquier persona que tenga conocimiento certero de un caso de acoso sexual y por razón de sexo y la necesidad de abordar su denuncia.

En el caso de que la denuncia sea presentada por persona distinta a la que sufra el presunto acoso, se pondrá en conocimiento de ésta y la Comisión Técnica de Acoso del presunto acoso, recabará su consentimiento expreso siempre por escrito, en el documento habilitado a tal efecto, para realizar las actuaciones reguladas en el presente Protocolo. En ningún caso se tramitarán denuncias anónimas.

Valoración inicial de la comunicación.

El área competente, en el plazo máximo de dos días hábiles (a conveniencia si se quiere ajustar en siguientes reuniones de coordinación), remitirá la comunicación a la persona que ostente la presidencia de la Comisión Técnica de Acoso, o en su defecto de la que ostente la secretaría.

La Comisión Técnica de Acoso, en el plazo máximo de diez días hábiles, (a conveniencia si se quiere ajustar en siguientes reuniones de coordinación) realizará las actuaciones oportunas, con la finalidad de precisar, con la mayor eficacia posible, los hechos acaecidos, la identificación

de la (s) persona (s) que puede (n) ser responsable (s) y las circunstancias relevantes a ambas partes.

A tal efecto, podrá solicitar la colaboración del Servicio de Prevención y Riesgos Laborales del Ayuntamiento, para que determine la situación previa de los riesgos psicosociales de las personas implicadas, así como datos sobre posibles antecedentes y/o indicadores de interés para el caso.

Ante este supuesto, la Comisión Técnica de Acoso deberá adoptar alguna de las siguientes decisiones:

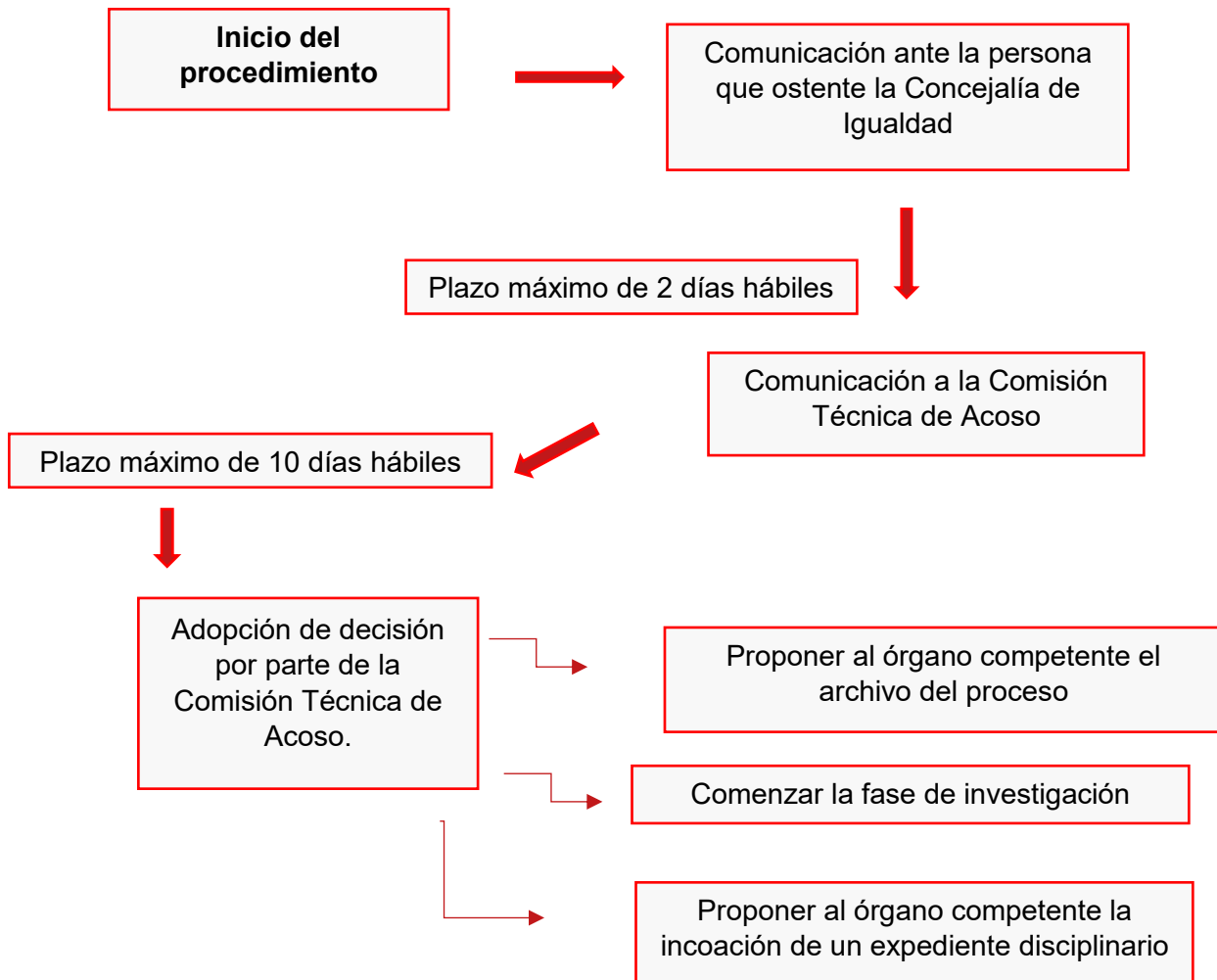
Primera. Proponer al área competente el archivo del proceso, argumentando su decisión en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Desistimiento de la persona legitimada para presentar la comunicación.
- b) Falta de consentimiento para la tramitación del procedimiento, cuando la comunicación de presunto acoso hubiese sido presentada por persona distinta a la presuntamente acosada.
- c) Falta de objeto o insuficiencia de indicios o hechos probados.

En los supuestos previstos en las letras a) y b), si la Comisión, en la valoración inicial de la comunicación, detecta indicios claros y contrastados, de que los hechos puedan ser constitutivos de delito, lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal, en las diligencias oportunas.

Segunda. Comenzar la fase de investigación, cuando se apreciaren indicios que sustenten la presunta situación de acoso, pudiendo proponer a la Comisión Técnica de Acoso la aplicación de las medidas cautelares necesarias, a la vista de los resultados de las actuaciones realizadas.

Tercera. Proponer al área competente la incoación de un expediente disciplinario, cuando del análisis del episodio se extrapole alguna otra falta distinta del acoso y tipificada como falta disciplinaria.



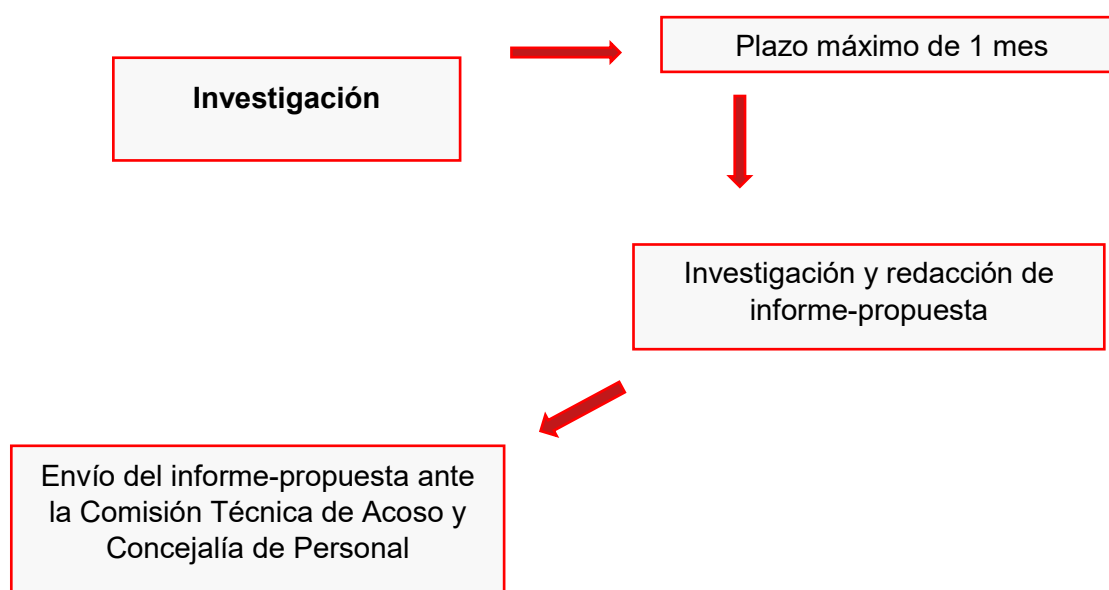
2) INVESTIGACIÓN.

La Comisión llevará a cabo una investigación, en el plazo máximo de un mes, en la que se seguirán las directrices establecidas en el documento de investigación habilitado a tal efecto.

La persona que ostente la secretaría de la Comisión realizará las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir con fin de determinar, si se aprecian o no indicios constitutivos de acoso, de lo que se informará a la persona presuntamente acosadora.

En tal supuesto, el área de gestión y administración del Ayuntamiento de Ingenio, y sin perjuicio de otras que puedan designarse a tal efecto, deberán colaborar con la persona que ostente la secretaría de la Comisión, con el fin de recabar los elementos juiciosos necesarios para concluir la investigación.

Al término de dicha investigación, la persona que ostente la secretaría redactará un informe-propuesta, con el contenido mínimo establecido por el documento de investigación habilitado a tal efecto, que elevará al resto de la Comisión, para su aprobación y que será remitido a la persona que ostente la Concejalía de Personal conforme se establezca al inicio del proceso.



3) FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

Una vez recibido el informe-propuesta, la Comisión Técnica de Acoso, en un plazo máximo de diez días hábiles desde su recepción, podrá adoptar alguna de las decisiones siguientes:

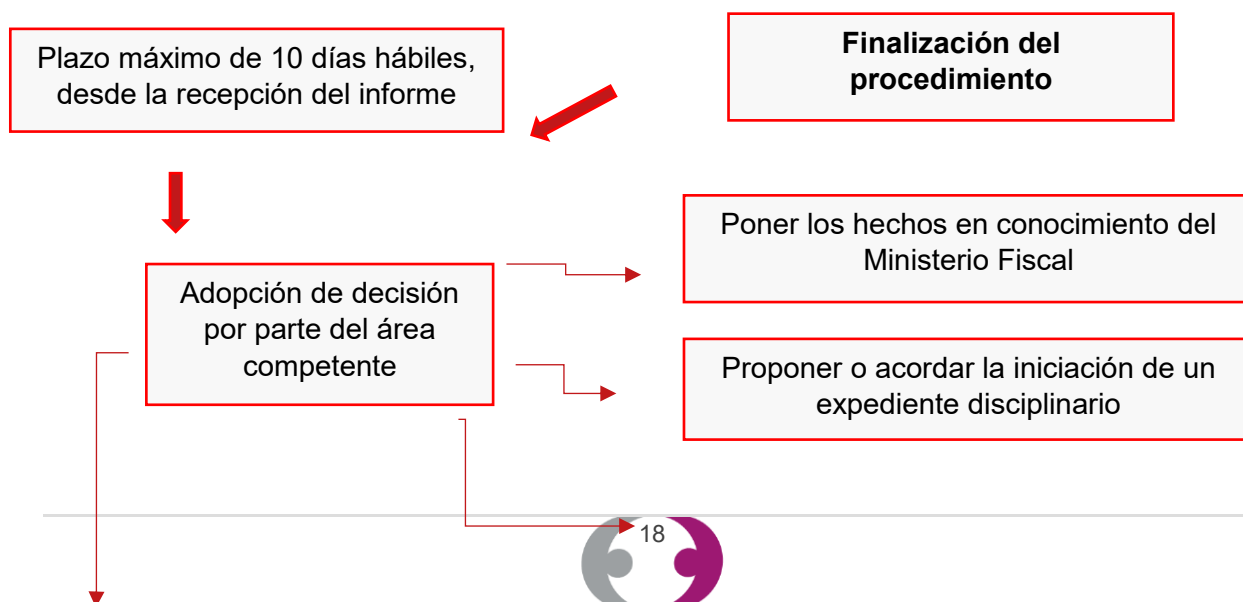
Primera. Poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal, si se estima que los mismos pueden ser constitutivos de delito.

Segunda. Proponer o acordar la iniciación de un expediente disciplinario, cuando exista base racional suficiente que sustente el presunto acoso, o en los casos que, aunque la conducta no se pueda calificar como presunto acoso, pueda ser constitutiva de otra falta disciplinaria, junto con las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.

Tercera. Proponer o acordar medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto, que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.

Cuarta. Proponer o acordar el archivo del expediente por no existir situación de acoso o cuando no sea posible su verificación, dando por archivado el proceso.

La decisión que se adopte se notificará a las partes implicadas, tanto a la persona presuntamente acosada como a la persona presuntamente acosadora.



Proponer o acordar medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso

Proponer o acordar el archivo del expediente por no existir situación de acoso o cuando no sea posible su verificación

H. MEDIDAS CAUTELARES

La Comisión Técnica de Acoso, en el momento de considerarlo necesario, ante un presunto episodio de acoso sexual y por razón de sexo solicitará a la jefatura del organismo, departamento o área correspondiente, para que sean ellos/as quienes adopten de medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso hasta el cierre del procedimiento, como, por ejemplo:

1. Promover la separación de la víctima y la presunta persona acosadora.
2. Reordenación del tiempo de trabajo.
3. Cambio de centro de trabajo (en la medida de lo posible).
4. Movilidad funcional, entre otras.
5. Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
6. Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
7. Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
8. Reiteración de los estándares éticos y morales del Ayuntamiento.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima ni para la presunta persona acosadora, hasta que se dilucide el procedimiento, un perjuicio o un menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

Asimismo, en los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si lo realiza ella o la persona agresora y el departamento correspondiente facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la forma más rápida y confidencial posible.

I. RESPONSABLES

1. Comisión Técnica de Acoso en materia de acoso

Esta comisión tendrá titulares y suplentes y estará formada por:

- 1) Persona que ostente la representación de la Alcaldía.
- 2) Persona que ostente la representación de la Concejalía de Recursos Humanos.
- 3) Persona que ostente la representación de la Concejalía de Bienestar Social y/o Igualdad.
- 4) Personal representante legal de los/as trabajadores/as.
- 5) Persona encargada de Riesgos Laborales.
- 6) Personal de la plantilla.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE ACOSO

- ✓ La recepción de las denuncias y solicitudes.
- ✓ Llevar a cabo la investigación pertinente.
- ✓ Recomendar y gestionar ante jefatura del organismo, departamento o área correspondiente las medidas cautelares que se precisen.
- ✓ Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- ✓ Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones.
- ✓ Velar por las garantías del protocolo de actuación.
- ✓ Instar ante el órgano competente, la posibilidad de apertura de un expediente de régimen disciplinario.

Las personas integrantes de esta Comisión serán las que aparecen en el Anexo II.

A efecto de una correcta organización, esta comisión designará la figura de Presidencia a _____ y Secretaría a _____. Las personas que componen la comisión, estarán formadas por diferentes organismos y áreas del Ayuntamiento, y estarán sujetas a una continua rotación de sus integrantes, salvo la secretaria, que permanecerá fija.

La figura de la presidencia, gestionará el procedimiento y los cauces para su resolución. La secretaria por otra parte, será la encargada de redactar el informe del procedimiento, en caso de ser necesaria una fase de investigación, y dará traslado del informe pertinente a la comisión.

Cualquier componente de esta Comisión, involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso.

Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso, siendo sustituido por otra persona según proceda.

Los/as responsables se comprometen a tramitar y resolver las denuncias en materia de acoso con la más estricta confidencialidad (Anexo II). La comisión velará por el cumplimiento de este procedimiento y trabajaran en pro de ayudar a resolver cualquier conflicto en este sentido.

El resto de trabajadores y trabajadoras deberán dar cumplimiento a este procedimiento siendo conscientes de la importancia que tiene para el buen funcionamiento de la organización.

J. TIPIFICACIÓN DE FALTAS

FALTAS:

1. Se consideran MUY GRAVES las siguientes faltas:

- La **violencia física interna**, es decir, son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia entidad o entre personas de distintas entidades que presten servicios en un mismo centro de trabajo.
- El **chantaje sexual**, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma específica.
- El **acoso ambiental y el acoso sexista**, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- La **adopción de represalias** contra las personas que denuncien, atestigüe, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

- Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

2. Se consideran GRAVES las siguientes faltas:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- La impartición de órdenes vejatorias.
- La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- Las actitudes que componen vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a otra persona.
- Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

3. Se consideran LEVES las siguientes faltas:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramienta de trabajo siempre que no se consideren faltas graves. Se considerará en todo caso condición agravante cualificada el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo), para todas las faltas.

K. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN



Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este protocolo a la totalidad de la plantilla, y con especial importancia al personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, los que habitualmente la organización venga utilizando con habitualidad.

Adicionalmente, la entidad asegurará que el protocolo es recibido por todos los trabajadores y trabajadoras y que tienen además fácil acceso al modelo de solicitud establecido (Anexo III) mediante registro (Anexo V).

L. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión Técnica de Acoso llevará bajo registro, el control de las solicitudes presentadas, personas implicadas y de la resolución de los expedientes.

Se garantizará que la política informativa y formativa de la entidad en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en temas de violencia y en particular sobre acoso laboral en sus diferentes vertientes y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles de la entidad: Alcaldía, concejalías y resto de plantilla de la organización.

Si las solicitudes crecieran de manera progresiva en el tiempo, aun habiendo tenido habilitadas herramientas como el presente protocolo de actuación y la formación continua en la materia a todos los niveles, la entidad deberá establecer medidas complementarias que refuercen una estrategia local libre de acoso, pudiendo estar entre sus alternativas, la implantación o subcontratación de determinada entidad especializada que pudiera supervisar y regular, con mayor continuidad y rigurosidad tales sucesos intimidatorios y degradantes.



M. ANEXOS

- I. Compromiso del Ayuntamiento de Ingenio contra todo tipo de acoso en el ámbito de las relaciones laborales y personales.
- II. Compromiso y régimen de funcionamiento interno de la Comisión Técnica de Acoso del Ayuntamiento de Ingenio
- III. Modelo solicitud por acoso sexual o por razón de sexo³
- IV. Informe de conclusiones⁴
- V. Registro de trabajadores/as informados/as.
- VI. Glosario de términos
- VII. Dudas frecuentes.

3A cumplimentar por la persona interesada en denunciar un caso de acoso en la entidad.

4 A cumplimentar por la persona responsable de recibir consultas y denuncias en materia de acoso.



ANEXO I: COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE INGENIO CONTRA TODO TIPO DE ACOSO EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES Y PERSONALES

El Ayuntamiento de Ingenio hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro, respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con este compromiso, Ayuntamiento de Ingenio declara que las actitudes de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, la organización se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, el Ayuntamiento de Ingenio exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan la alcaldía y concejalías, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo con respecto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

○ Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, el Ayuntamiento de Ingenio se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Designación de un equipo responsable y una persona para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en este compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la comisión de igualdad del Ayuntamiento.

En Ingenio (Gran Canaria) a 31 de octubre de 2023

Alcaldía del Ayuntamiento de Ingenio

Fdo.

ANEXO II: COMPROMISO Y RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE ACOSO DEL AYUNTAMIENTO DE INGENIO

Compromiso

Las personas que conforman la Comisión Técnica de Acoso en instrucción, habiendo sido designadas por la alcaldía y equipo de gobierno del Ayuntamiento de Ingenio para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, **investigación** y resolución de las denuncias por acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por el Ayuntamiento de Ingenio de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Régimen de funcionamiento

La Comisión Técnica de Acoso, se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así con la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre la situación que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

La Comisión Técnica de Acoso, está obligada a guardar el deber de sigilo y secreto profesional en todo momento del procedimiento, incurriendo gravemente si incumple con dicho deber, y cuya consecuencia en todo caso, se derivará ante el organismo jurídico-administrativo competente.

La Comisión Técnica de Acoso, mostrará disponibilidad total para la tramitación, gestión y resolución del procedimiento correspondiente, quedando sujeto a la calendarización de reuniones y coordinación hacia el fin del proceso planteado.

Cualquier cambio en la composición de la comisión, fechas de reuniones, procedimiento de actuación, etc., deberá notificarse con una antelación mínima de 15 días laborales (siempre en función de plazos temporales, urgencia del episodio a tratar, etc.), permitiendo la rotación de las personas que la integran, salvo el cargo de secretaria que cuenta con una estructura fija.

En Ingenio (Gran Canaria), a 31 de octubre de 2023

Comisión instructora del ayuntamiento de ingenio, (nombre, apellidos, y cargo en el ayuntamiento.)



Serán suplentes aquellas personas en las que deleguen los miembros de la comisión, siempre y cuando reúnan los requisitos de representación.

ANEXO III: MODELO SOLICITUD POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO⁵

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA (en caso de ser distinta de la persona solicitante) *: * Deben indicarse los datos que se conozcan; al menos, nombre, apellidos y datos del centro de trabajo. NIF <input type="checkbox"/> NIE <input type="checkbox"/> Número de documento: Nombre: Apellidos: Teléfono/s de contacto: Datos del centro de trabajo: Datos del puesto de trabajo:	
TIPO DE ACOSO	
<input type="checkbox"/>	Sexual
<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (con identificación de la persona que supuestamente ha realizado la conducta constitutiva de acoso y de posibles testigos):	
SOLICITUD	
<input type="checkbox"/>	Solicito el inicio del protocolo de actuación para la prevención, identificación y actuación frente sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, en el Ayuntamiento de Ingenio
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> (especificar en caso afirmativo):	

En Ingenio (Gran Canaria), a 31 de octubre de 2023

Fdo.: _____

5A cumplimentar por la persona interesada en denunciar un caso de acoso en la entidad.



Este documento deberá ser entregado a: Todos los/as integrantes de la Comisión Técnica de Acoso, como responsables del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

ANEXO IV: INFORME DE CONCLUSIONES DE LA SECRETARÍA DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE ACOSO ⁶

PROCEDIMIENTO: _____ (especificar número de expediente o código de identificación)	
IDENTIFICACIÓN DEL/LA TRABAJADORA VÍCTIMA	
Nombre y apellidos	NIF
<input type="text"/>	<input type="text"/>
SEXO	
<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Puesto de Trabajo	Departamento
<input type="text"/>	<input type="text"/>
1. Relación contractual	
Relación nominal de las personas que han participado (jerárquica ascendente, jerárquica descendente, equitativa, etc.):	
Componentes de la Comisión Técnica de Acoso:	
Nombre o identificador de la persona presuntamente acosadora:	
Nombre o identificador de la persona presuntamente acosada:	
Identificador con código numérico de las personas que han efectuado declaración testifical:	
2. Antecedentes de hecho	
<i>(circunstancias de la comunicación de presunto acoso, agravantes que pudieran darse como: reincidencia, alevosía, abuso de superioridad o confianza, número de personas afectadas, presiones o coacciones sobre las</i>	

⁶ A cumplimentar por la persona responsable de recibir consultas y denuncias en materia de acoso.

(ampliar en función del número de plantilla).

ANEXO VI: GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acoso sexual:

Cualquier comportamiento no deseado de índole sexual, verbal o físico, dirigido contra una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

Agresión sexual

Se trata de un acto de violencia física y sexual contra una persona en circunstancias coercitivas que vulnera su integridad personal y autonomía sexual, que puede incluir actos que no impliquen penetración y en el que víctimas y agresores pueden pertenecer a cualquier género.

Abuso sexual

El abuso sexual es un comportamiento verbal, no verbal o físico con connotaciones sexuales hacia una persona o un grupo que se basa en el abuso de poder y de confianza. Puede ser intencionado o no intencionado. El abuso sexual implica una actividad sexual no consentida o para la que no se puede dar consentimiento (en el caso de las niñas menores de edad).

Ciberacoso

El ciberacoso puede adoptar numerosas formas, entre las que destacan el empleo de mensajes de correo electrónico, de texto (o en línea) sexualmente explícitos y no deseados; las insinuaciones inapropiadas u ofensivas en redes sociales o salas de chat en internet; las amenazas de violencia física o sexual proferidas por correo electrónico o mensajes de texto (o en línea); la incitación al odio, entendida como el uso de un lenguaje que denigre, insulte, amenace o ataque a una determinada persona a causa de su identidad (género) y otras características (como su orientación sexual o discapacidad).

Ciber hostigamiento



Hostigamiento que se comete por correo electrónico, con mensajes de texto (o en línea) o en internet mediante la publicación de comentarios ofensivos, o por el hecho de compartir fotografías o vídeos íntimos de la víctima a través de internet o del teléfono móvil.

Coacción

Designa la violencia física, psíquica o moral que alguien ejerce sobre otro individuo con el objetivo de obligarlo a decir o a hacer alguna cosa contraria a su voluntad, o bien de inhibir alguna acción o pensamiento

Denuncia interna no probada

Cuando las evidencias indican que no ha habido acoso sexual o acoso por razón de sexo, o que no hay suficientes evidencias para probar que éste se ha producido. Una denuncia interna no probada, hecha con buena fe, no tendría que comportar consecuencias. Haría falta, sin embargo, que la empresa adoptara medidas de prevención, sensibilización y/o formación.

Discriminación

Aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se hace a una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual u otros.

Discriminación directa por razón de sexo y de orientación sexual

La situación en que se encuentra una persona que esté, haya estado o pueda ser tratada, atendiendo a su sexo o su orientación sexual, de manera menos favorable que otra en situación comparable. En cualquier caso, se considera discriminatoria cualquier orden de discriminar directamente por razón de sexo y de orientación sexual.

Discriminación indirecta por razón de sexo y de orientación sexual

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo o de una orientación sexual en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo u orientación sexual, a menos que esta disposición, criterio o práctica se puedan justificar objetivamente atendiendo una finalidad legítima y que los medios para alcanzar esta finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria cualquier orden de discriminar indirectamente por razón de sexo y de orientación sexual.

Garantía de indemnidad ante represalias

Derecho a no sufrir ningún trato adverso como consecuencia de la presentación de la queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Esta situación se considera también discriminación por razón de sexo.

Género

Papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad determinada y en una época concreta considera propios de mujeres o de hombres y que son objeto de aprendizaje a través de procesos de socialización.

Medidas cautelares

Conjunto de acciones o decisiones que se toman de manera motivada cuando hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, sin prejuzgar el resultado final, y que se pueden adoptar como garantía de la protección de las partes implicadas.

Medidas de resolución

Proceso de intervención definido en la empresa para hacer frente a las comunicaciones y denuncias de una situación de acoso o de acoso por razón de sexo.

Medidas preventivas

Conjunto de acciones (definidas, planificadas, llevadas a cabo y evaluadas) que tienen el objetivo que no se produzca ningún acoso sexual ni acoso por razón de sexo.

Protocolo

Instrumento negociado con los agentes implicados que engloba un conjunto de medidas de prevención y de abordaje ante el acoso sexual y/o por razón de sexo.

Violencia política o institucional

Uso de un doble código por el que se legitima alguna forma o expresión de violencia mientras se lucha contra otras formas de esta; también la omisión de actuaciones contra ella constituye una forma de violencia. Se manifiesta cuando las instituciones (educativas, legislativas, judiciales, etc.) no desarrollan políticas de igualdad de oportunidades o las desarrollan insuficientemente,

cuando no se implementan programas de prevención de la violencia, cuando se permite la violencia y/o no se protege a las mujeres que la sufren, etc.

ANEXO VII: DUDAS FRECUENTES

¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual de acoso por razón de sexo?

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situación laboral discriminatoria mucho más amplia sin tener por que existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora.

Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista:

- Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:
 - Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
 - Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a hombres.
 - Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
 - Mujeres con discapacidad.
 - Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
 - Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
 - Personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

Para finalizar este apartado, cabe mencionar, un tipo de acoso que no puede clasificarse en una tipología sexista, y que no debe ser confundido ni con el acoso sexual ni con el acoso por razón de sexo. Hablamos del acoso, denominado mobbing.

Elementos clave para considerar que hay acoso sexual o por razón de sexo

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las



Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- 1) Ha de ser un comportamiento NO deseado por parte de quien lo sufre.
- 2) Ha de ser un comportamiento que implica connotaciones sexuales y/o sexistas.
- 3) Ha de ser un comportamiento “reiterado” que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia la víctima. No obstante, un **único episodio** no deseado puede ser lo suficientemente grave para ser constitutivo de acoso sexual.

Consecuencias del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo

Los efectos negativos del acoso se hacen sentir sobre:

La persona acosada	<p>El acoso es una fuente de estrés, que provoca ansiedad, depresión, insomnio, cansancio y otras alteraciones físicas de la salud. Puede, generar sentimientos de culpa en la persona que lo sufre, afectar a la imagen que tenga de sí misma, minando su autoestima y bloqueando su capacidad para relacionarse saludablemente con otras personas.</p> <p>Además, este desgaste de la salud puede traducirse en un deterioro de su desempeño en el trabajo, una menor productividad, e incluso absentismo causado por los trastornos de salud. En última instancia, el acoso puede llevar incluso hasta el abandono del puesto de trabajo, para no tener que enfrentarse a un hostigamiento diario.</p>
La organización	<p>Por un lado, la menor productividad o el absentismo de la/s víctima/s supone también una menor productividad de la organización. A ello hay se añaden los costes que supone el reemplazo de personal ocasionado por el absentismo y el abandono del puesto de trabajo.</p> <p>Por otra parte, se genera un ambiente de trabajo tenso y hostil, que afecta negativamente a la motivación del personal que no es objeto del mismo, pero que es testigo o conoce la existencia de dicho comportamiento, lo que deriva en un detrimento de la rentabilidad de la organización. También se ve afectada negativamente la imagen del Ayuntamiento, lo que puede redundar en una mala imagen pública y una pérdida en la calidad del servicio a la ciudadanía. No se puede olvidar tampoco la responsabilidad de la organización en la garantía de un entorno laboral seguro y saludable libre de acoso, por lo que, de producirse situaciones de acoso, se vería obligada a pagar indemnizaciones por incumplimiento de la normativa.</p>



La sociedad

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen **costes en el sistema de salud, la seguridad social, el sistema judicial, las políticas sociales**, etc. Además, la pervivencia de esta forma de violencia supone el **menoscabo de valores** como la igualdad, la democracia y la justicia social.