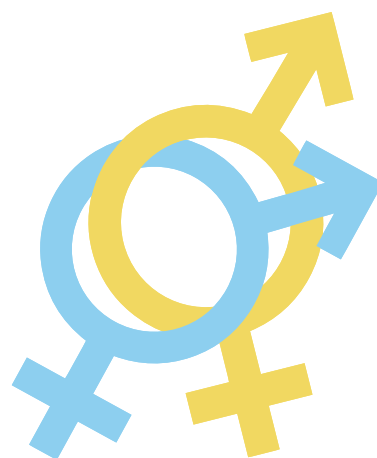


# GUÍA DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ENTORNO LABORAL



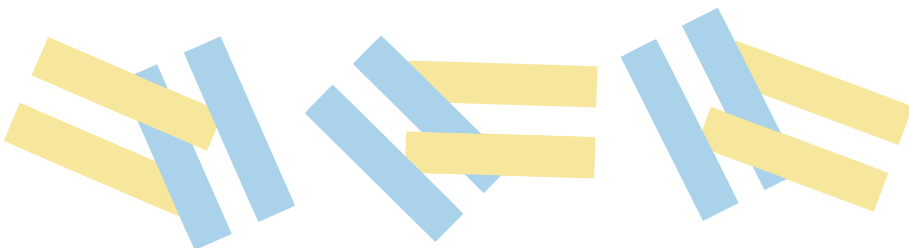
del **Ayuntamiento** de  
**Alcolea del Río**



**Ayuntamiento de  
Alcolea del Río**



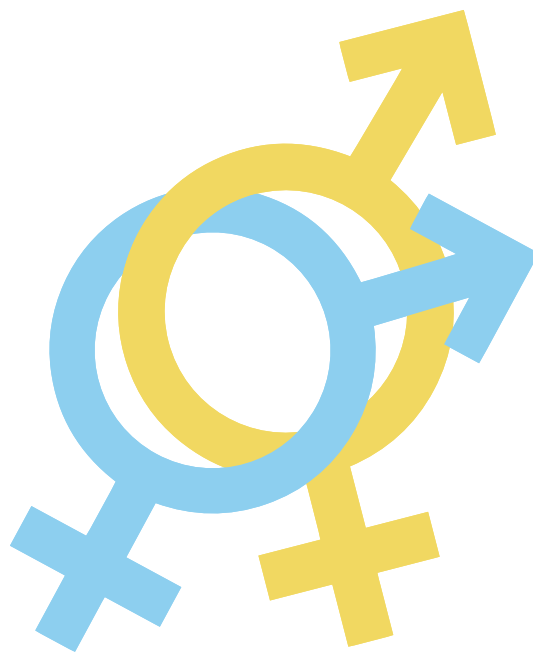
**Junta de Andalucía**  
Consejería de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo



# GUÍA DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ENTORNO LABORAL



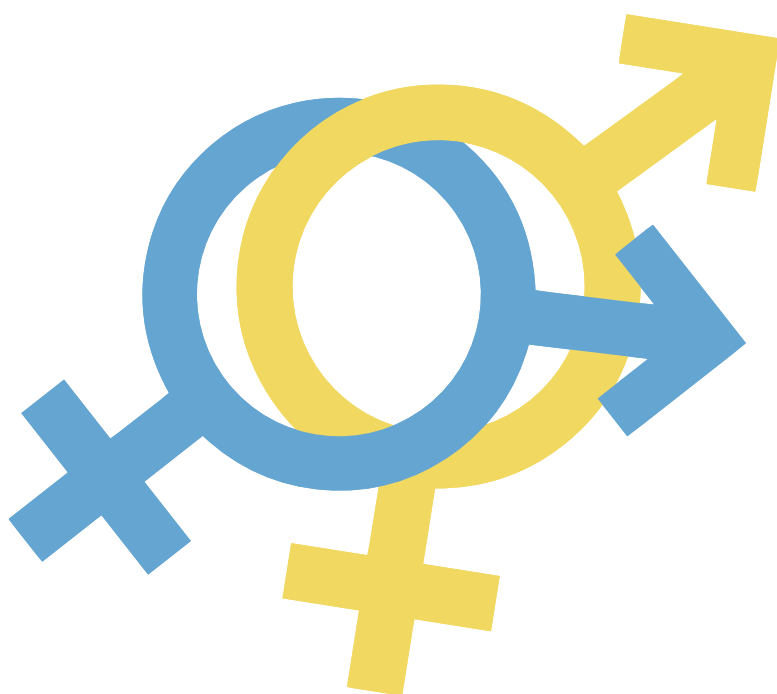
del Ayuntamiento de Alcolea del Río



Ayuntamiento de  
Alcolea del Río



Junta de Andalucía  
Consejería de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo



# Presentación

La dirección del Ayuntamiento de Alcolea del Río y la representación de los trabajadores y trabajadoras, a través del consenso alcanzado en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento, se comprometen **a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y los derechos fundamentales del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de su organización.**

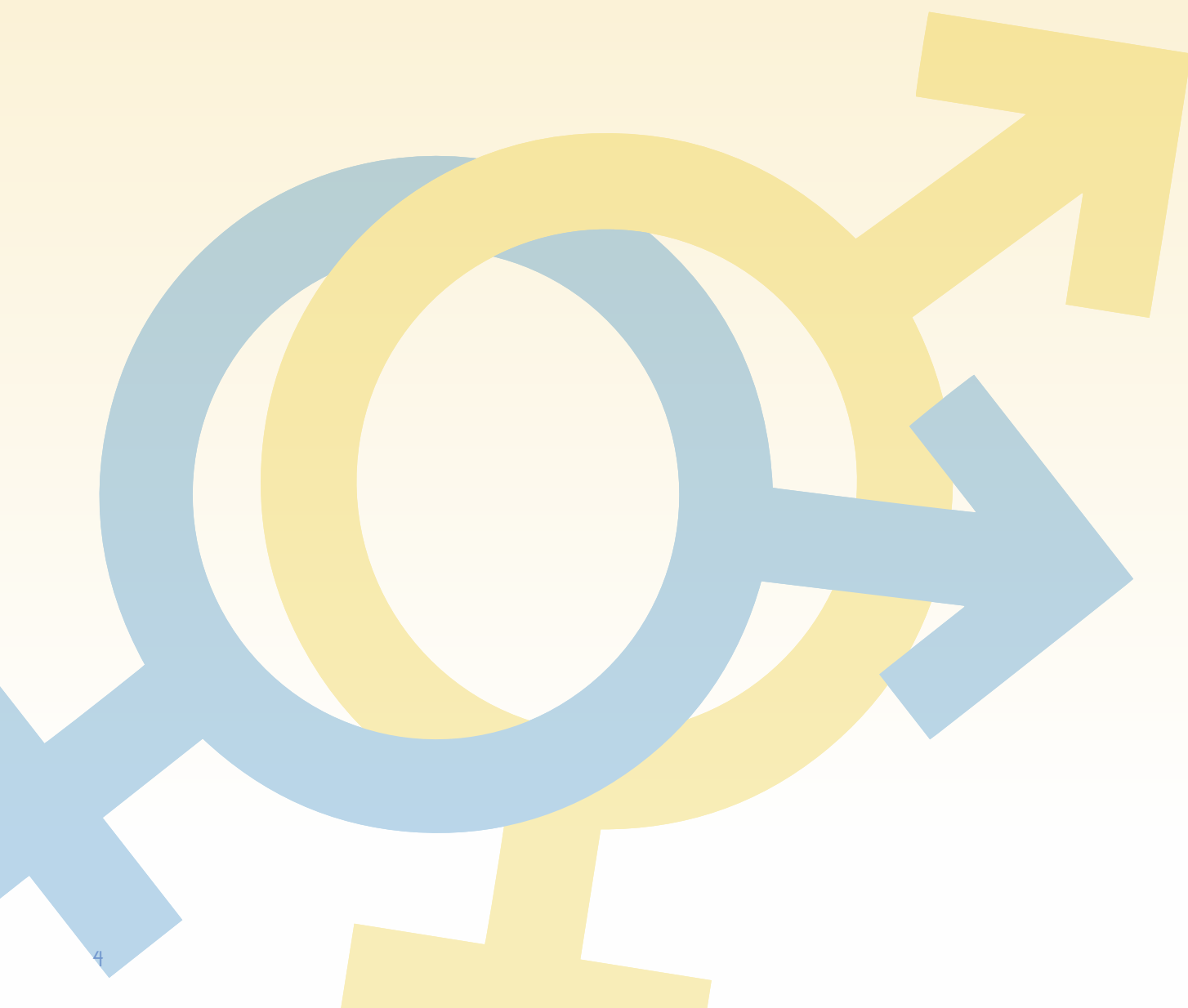
Como primera concreción de esta iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la integridad moral en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y relación de trabajo, dotándose de un Protocolo para la prevención y actuación frente a las conductas prohibidas.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, y el acoso contra la integridad moral de las personas trabajadoras, constituyen **actos de coacción** que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición sexual y personal en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades.

**La dirección del Ayuntamiento de Alcolea del Río y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, por razón de sexo, y contra la integridad moral** y, en concreto, el personal de dirección y la representación legal de la plantilla, tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad y representación.

# ¿A quién va dirigida la guía?

A TODA LA PLANTILLA DE PERSONAL, SEA CUAL SEA SU VINCULACIÓN JURÍDICA, DEL AYUNTAMIENTO DE ALCOLEA DEL RÍO.

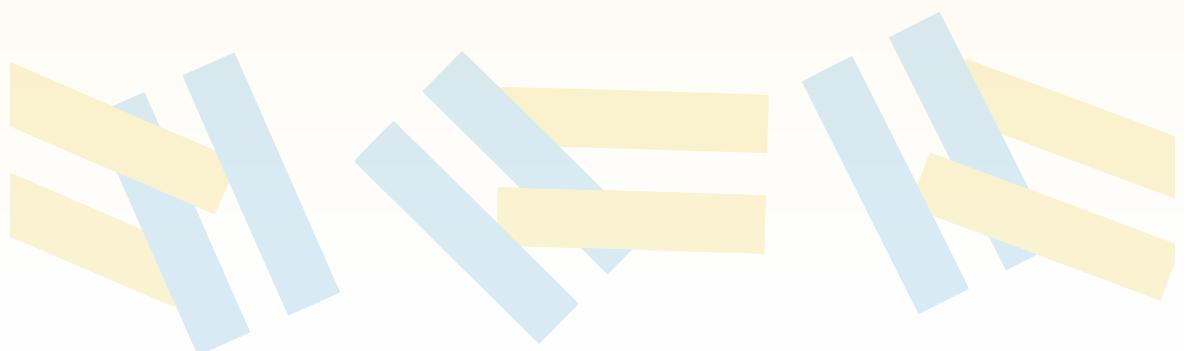


# ¿Por qué un protocolo de actuación y prevención?

## PARA:

- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual, por razón de sexo, y las contrarias a la integridad moral, en todos los ámbitos y estamentos de la organización;
- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias en aras a precisar si en el Ayuntamiento se ha producido una de las conductas prohibidas;
- Manifiestar la tolerancia cero del Ayuntamiento de Alcolea del Río frente a las conductas de acoso sexual, por razón de sexo y contra la integridad moral, que puedan detectarse en cualquier estamento de la organización;
- Sancionar a la persona agresora y resarcir a la víctima;
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades;
- Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.
- Implantar un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita realizar reclamaciones ante las situaciones que se estén produciendo;

El Protocolo se aplica a todas las situaciones que supongan conductas de acoso sexual, por razón de sexo, y contra la integridad moral, que tenga lugar en el entorno laboral del Ayuntamiento de Alcolea del Río.



# 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.

## Aspectos claves

- Son comportamientos o actitudes de carácter sexual.
- Son no deseados y hacen que el entorno de trabajo sea hostil, amenazante o humillante para quien lo sufre.
- Basta con que se produzca una sola vez.
- El propósito o efecto que persigue es el acercamiento sexual.
- No depende de si la persona acosadora lo ve como tal o no, sino de la percepción de quien lo sufre y de las consecuencias que genera.

## ES acoso sexual cuando:

*(ejemplos de conductas prohibidas, no excluyentes de otras similares que puedan producirse ...)*

- Recibes insinuaciones sexuales, proposiciones, presión o chantaje sexual, o flirteos ofensivos.
- Te hacen insinuaciones, indirectas o comentarios obscenos o te hacen bromas u observaciones sobre tu apariencia sexual.
- Te muestran fotos, objetos o escritos sexualmente sugestivos o pornográficos.
- Recibes llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Hay contacto físico deliberado y no solicitado, te dan abrazos o besos no deseados, se produce un acercamiento físico excesivo e innecesario.



# 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.

## Aspectos claves

- Son comportamientos o actitudes que se producen en función del sexo de una persona.
- Son no deseados y hacen que el entorno de trabajo sea hostil, amenazante o humillante para quien lo sufre.
- No depende de si la persona acosadora lo ve como tal o no, sino de la percepción de quien lo sufre y de las consecuencias que genera.
- Es sistemático y reiterativo.
- Persigue el propósito o busca el efecto de producir un daño moral.
- En el caso de que la víctima sea una trabajadora en ocasiones se produce por una histórica naturalización de hechos y/o conductas que son reprobables.

## ES acoso por razón de sexo ...

*(ejemplos de conductas prohibidas, no excluyentes de otras similares que puedan producirse ...)*

... cuando, de forma reiterativa, por ser mujer o por circunstancias de tu embarazo, maternidad o lactancia natural, o, aunque mucho menos frecuente, por ser hombre o por ejercer tu paternidad u otras funciones o tareas relacionados con los roles tradicionalmente atribuidos a las mujeres:

- Juzgan tu desempeño de manera ofensiva, ocultan tus esfuerzos y habilidades, te ponen en cuestión y desautorizan tus decisiones.
- No te asignan tareas o te encargan trabajos superiores o inferiores, sin sentido o degradantes.
- Te dan órdenes contradictorias o imposibles de cumplir, te niegan u ocultan los medios para realizar el trabajo o te facilitan datos erróneos.
- Te niegan arbitrariamente el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Pretenden aislarte, ignorarte o impedir que te comuniques o se comuniquen contigo.
- Te amenazan, agreden, gritan o insultan; recibes llamadas atemorizantes.
- Te exigen que realices trabajos peligrosos o perjudiciales para tu salud.
- Manipulan tu reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Te hacen burlas, bromas o críticas sexistas habitualmente.

# Acoso contra la integridad moral

Se considera acoso moral o acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo –en su terminología inglesa, “mobbing”– la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima.

## ES acoso laboral o moral ...

*(ejemplos de conductas prohibidas, no excluyentes de otras similares que puedan producirse ...)*

- ▣ El ataque a la víctima con medidas organizacionales: Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros y compañeras - Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva - No asignar tareas a una persona - Asignar tareas sin sentido, muy por debajo de sus capacidades o tareas degradantes.
- ▣ El ataque a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social: Restringir a los y las compañeras la posibilidad de hablar con una persona - Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos o no comunicarse directamente con ella - No dirigir la palabra a una persona - Tratar a una persona como si no existiera
- ▣ El ataque a la vida privada de la víctima: Críticas permanentes a la vida privada de una persona – Hacer parecer estúpida a una persona - Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos - Imitar los gestos, las voces... de una persona.
- ▣ La violencia física: Amenazas de violencia física - Uso de violencia menor - Maltrato físico.
- ▣ Las agresiones verbales: Gritar o insultar - Críticas permanentes del trabajo de la persona - Amenazas verbales.
- ▣ Los rumores: Hablar mal de la persona a su espalda - Difusión de rumores.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral o laboral pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la institución y puede producirse en el lugar de trabajo, en los alojamientos proporcionados por el Ayuntamiento, en los desplazamientos, viajes, comunicaciones, eventos, actividades sociales o formativas relacionadas con el trabajo.

Es importante puntualizar que estamos ante una forma de violencia que atenta contra derechos fundamentales como son:

- El Derecho a la Dignidad. (art. 10 de la Constitución Española);
- El Derecho de Igualdad. (art. 14 CE);
- El Derecho a la Intimidad, entre otros. (art. 18.1 CE);

# Prohibición legal del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso contra la integridad moral

**E**l acoso sexual y por razón de sexo, y contra la integridad moral de las personas trabajadoras, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el resto del ordenamiento jurídico:

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

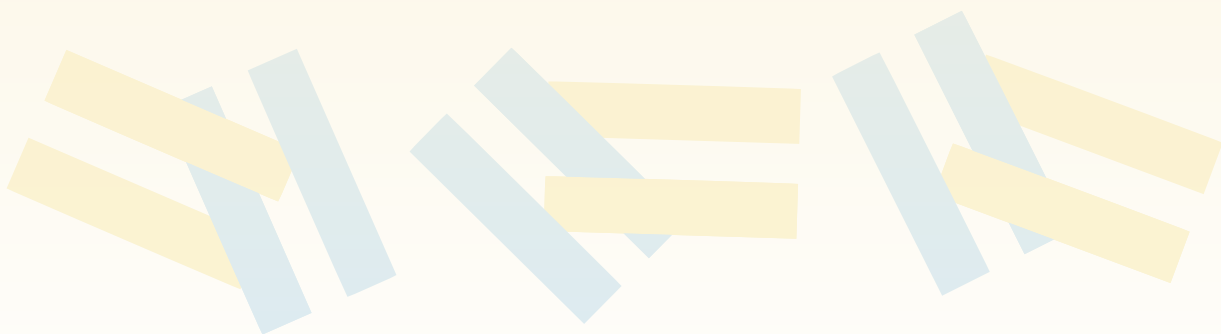
1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

El Estatuto Básico del Empleado Público y el Estatuto de los Trabajadores, consideran las conductas de acoso sexual, por razón de sexo y el acoso contra la integridad moral como **infracciones muy graves**.

Pueden ser además constitutivas de delito conforme a lo previsto en el Código Penal.



# ¿Qué obligaciones tiene el Ayuntamiento?

Todas las organizaciones laborales tienen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso, arbitrar procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

En el supuesto de comprobarse la existencia de acoso, imponer las siguientes **sanciones**:

- ▣ Separación del servicio del personal funcionario, que en el caso de las y los interinos comportará la revocación de su nombramiento.
- ▣ Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- ▣ Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
- ▣ Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
- ▣ Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- ▣ Apercibimiento.

# ¿Qué puedo hacer si estoy sufriendo acoso?

- ▣ **Tramita una reclamación** a través del canal de denuncias previsto en el Protocolo.

Canal de denuncias:

- ▶ Online: [protocoloacosoalcolea@gmail.com](mailto:protocoloacosoalcolea@gmail.com)
- ▶ Offline: entrega la denuncia en sobre cerrado a:
  - ▶ Cualquiera de las y los miembros de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas.
  - ▶ Cualquier persona que ostente la representación legal de las personas trabajadoras.
  - ▶ Cualquier trabajador o trabajadora que preste sus servicios en el departamento de personal del Ayuntamiento.

El formulario de denuncia para el inicio del procedimiento podrás encontrarlo en [www.alcoleadelrio.es](http://www.alcoleadelrio.es), en el nodo correspondiente al Plan de Igualdad. También está recogido como anexo 2 de esta guía.

- ▣ Solicita a tus **representantes sindicales** que te asesoren.
- ▣ **Denuncia en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, descargando el **modelo de denuncia** en su web.
- ▣ **Presenta demanda** en el juzgado de lo social. El Servicio de Orientación Jurídica del Colegio de Abogacía de tu provincia te asesorará en tu reclamación judicial.
- ▣ **Si afecta a tu salud**, acude a un centro médico y, si es necesario, solicita la baja laboral.

**Es recomendable que compartas con personas próximas** la situación que estás viviendo, que acumules pruebas (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, etc.) para denunciar y que lleves un registro de los hechos (día y hora) y posibles testigos.

# Si presento una denuncia ... ¿qué procedimiento se activará?

En el Ayuntamiento se ha creado, una Comisión de Investigación y Detección de conductas para la resolución de los procedimientos que se activen.

La Comisión está formada por:

- ▣ Dos personas en representación de la dirección del Ayuntamiento.
- ▣ Dos personas en representación de la RLT.
- ▣ Una persona experta en igualdad y diversidad.
- ▣ Una persona experta en salud laboral y/o experta en recursos humanos.

Iniciado el procedimiento, con la presentación de la denuncia, se reunirá para:

>>	>>	>>
Realizar una evaluación inicial, decidiendo sobre la admisión o no a trámite los hechos denunciados.	Si existen indicios suficientes, iniciar la tramitación del expediente.	Investigar los hechos.
Realizar una propuesta de resolución.	Elegir a la alcaldía, una propuesta de resolución.	La alcaldía decide sobre si sancionar o no, dando cuenta a la Comisión.

# ¿Qué puedo hacer si soy testigo de un caso de acoso?

- ❑ **No dejes sola a la persona que lo sufre.** Comunícale que te preocupa lo visto e interésate por cómo se encuentra y si necesita algo. No le digas qué debe hacer o cómo sentirse.
- ❑ Busca información **precisa y fiable** sobre dónde y a quien se puede acudir, y ponla a su disposición.
- ❑ **Respetar en todo momento los deseos de la persona afectada**, pues necesita tiempo para procesar lo que le está sucediendo y decidir cómo afrontarlo. **La víctima tiene la última palabra.**
- ❑ **Toma nota de lo sucedido:** que pasó, cuándo (día y hora), quién estaba presente ... Registrar minuciosamente todo ayudará a dejar constancia de los datos si en algún momento hubiera que utilizarlos.
- ❑ **Reprueba cualquier conducta abusiva.** No se trata de hablar por la víctima, pero **ser testigo de una situación de acoso también te afecta.**
- ❑ Desde esa posición de testigo, y como persona perturbada por el clima laboral que cualquier situación de acoso genera, **afea la conducta de quien lo ejerce.** Hazlo sin revelar datos ni detalles que puedan incrementar la vulnerabilidad de quien lo sufre.
- ❑ **Si la situación persiste, sin denuncia de los hechos, como testigos de un comportamiento impropio que nos genera malestar**, podríamos informar al Comité de empresa o a alguna persona responsable de la posible situación de riesgo para nuestra salud laboral, sin mencionar a la persona afectada, o del riesgo para el propio clima laboral de la empresa.

## Debes saber que ...

**T**enemos una tasa de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral en España que casi **DUPLICA** a la europea. Nos enfrentamos a una realidad impactante: **más de 1,4 millones de mujeres en España han sufrido acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en su trabajo.** Con hechos probados sólo un 3% de las mujeres lo denuncian ... 1 de cada 5 personas ha sufrido algún tipo de acoso o violencia durante su vida laboral.

## Y, tener en cuenta que ...

**E**n el caso de **nuestras compañeras**, debemos estar atentos y atentas a identificar comportamientos sutiles, tenues o indirectos que cultural y socialmente hemos naturalizado, detectando conductas que, por el hecho de ser mujeres:

- ❑ Las desvalorizan.
- ❑ Las excluyen de espacios de decisión.
- ❑ Cuestionan su capacidad.

# Efectos del acoso sexual, por razón de sexo y del acoso moral o laboral

Las consecuencias son múltiples y variadas, repercutiendo no sólo en la víctima, sino también en los compañeros y compañeras de trabajo, la organización y el contexto sociofamiliar de las partes implicadas.

Hay una clara afectación de la salud mental y física de la persona agredida que suele presentar estrés emocional, ansiedad, cuadros depresivos y pánico, así como sentimientos de ira, impotencia, baja autoestima, desmotivación y humillación.

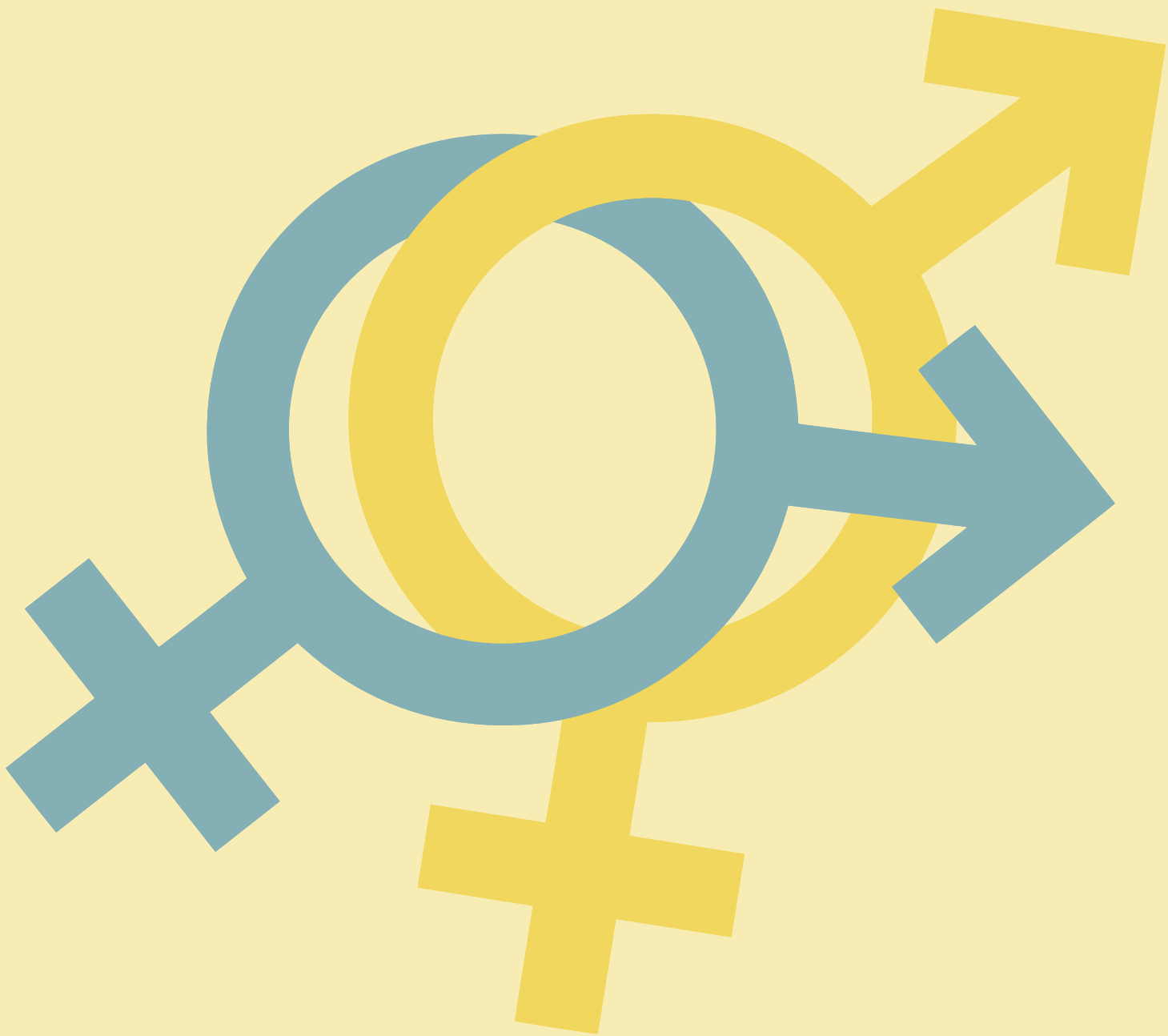
Es característica la pérdida de confianza. Habitual la estigmatización por parte de compañeros y compañeras de trabajo. Los problemas de pareja y del entorno socioafectivo más inmediato son frecuentes. Presentan trastornos psicósomáticos como fatiga, insomnio, pesadillas, jaquecas, problemas digestivos y cutáneos.

Dichas consecuencias tendrán una mayor o menor incidencia en función de la fortaleza de la persona, de las necesidades económicas a las que esté sujeta y de los apoyos recibidos por parte de la dirección del Ayuntamiento, de los compañeros y compañeras y/o entorno familiar.

Todo ello repercute indiscutiblemente en el ámbito laboral, generándose un entorno tenso, con una posible falta de colaboración y de trabajo en equipo, así como un aumento de absentismo y de rotación en los puestos de trabajo.

Consecuentemente se produce una disminución en la productividad y un elevado coste económico, derivado tanto del decremento en la productividad como de los costes de las bajas de las personas afectadas y de la nueva contratación de personal, sin olvidarnos de la mala imagen pública generada.

**TOLERANCIA 0**  
**FRENTE AL ACOSO**

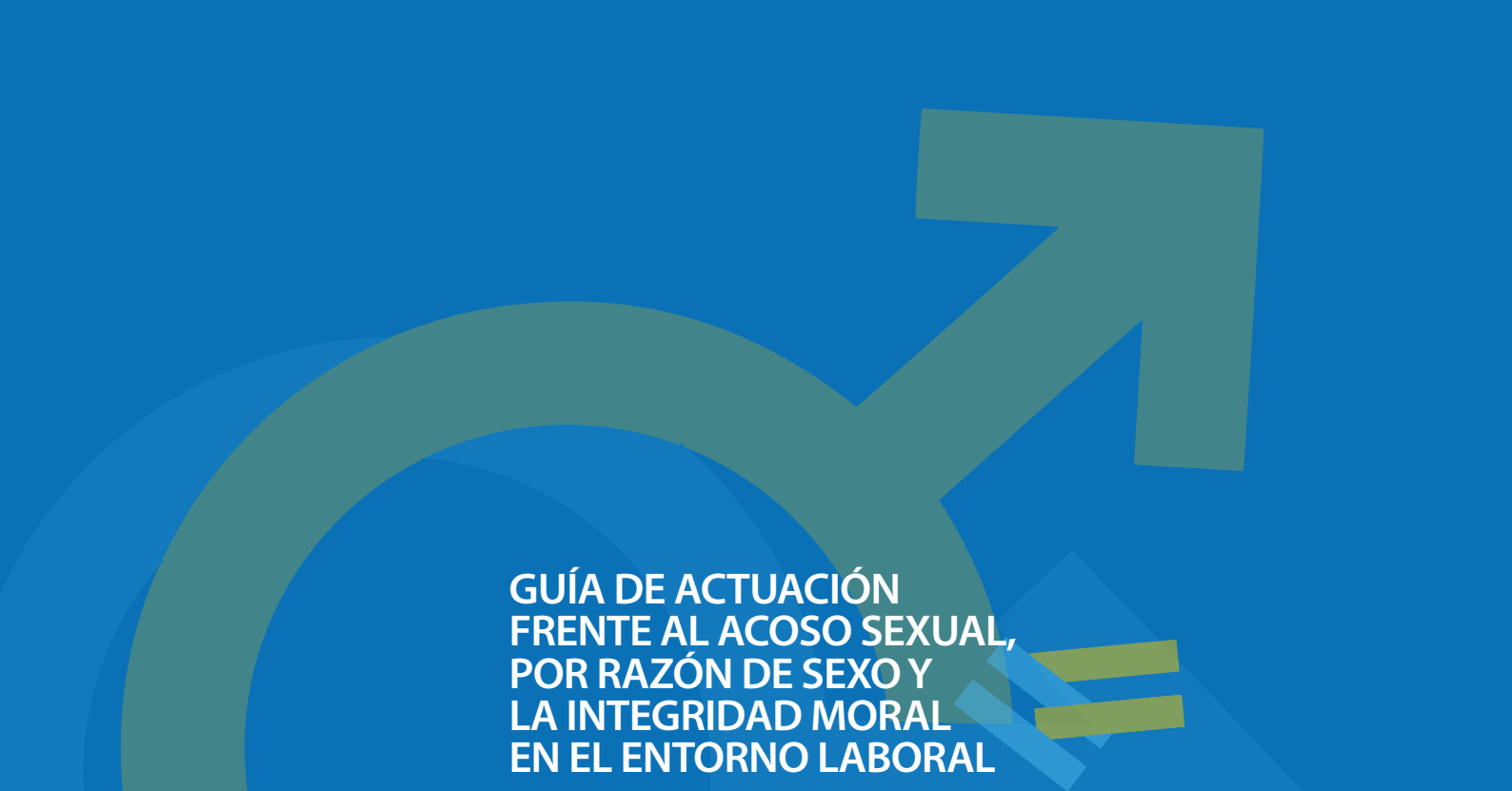


**GUÍA DE ACTUACIÓN  
FRENTE AL ACOSO SEXUAL,  
POR RAZÓN DE SEXO Y  
LA INTEGRIDAD MORAL  
EN EL ENTORNO LABORAL**



del Ayuntamiento de Alcolea del Río





GUÍA DE ACTUACIÓN  
FRENTE AL ACOSO SEXUAL,  
POR RAZÓN DE SEXO Y  
LA INTEGRIDAD MORAL  
EN EL ENTORNO LABORAL

del **Ayuntamiento de**  
**Alcolea del Río**



**Ayuntamiento de**  
**Alcolea del Río**



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo