

PROTOCOLO DE INFORMACIÓN, MEDIACIÓN Y PROPUESTA  
ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO,  
ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y ACOSO LABORAL  
DEL PMIO PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE  
QUART DE POBLET

## INDICE

### I.- PREÁMBULO

1.1.- Declaración de Principios

1.2.- Legislación

### II.- DEFINICIONES Y OBJETO

2.1.- Definición de Conceptos

2.2.- Objetivos.

### III.- COMISION IGUALDAD. INSTRUCTOR/A.

3.1.- Comisión de Igualdad.

3.2.- Instructor/ra

3.3.- Abstención y Recusación

3.4.- Garantías

### IV.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

4.1.- Primera Fase o Procedimiento Informal

4.2.- Segunda Fase ó Procedimiento Formal

4.3.- Medidas Cautelares

4.4.- Informe de Conclusiones

### V.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN

ANEXO I: COMISIÓN IGUALDAD. COMPONENTES

ANEXO II: EJEMPLOS CASOS ACOSO SEXUAL

ANEXO III: EJEMPLOS CASOS ACOSO LABORAL

## I.- PREÁMBULO

### 1.1.- Declaración de Principios

Con el objetivo de fomentar y mantener un entorno laboral digno para todas las personas de esta plantilla, fundamentando el respeto hacia la propia libertad individual, el Ayuntamiento de Quart de Poblet, asume que las actitudes de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso laboral, implican un atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas. Por lo tanto y teniendo en cuenta esto, el Ayuntamiento de Quart de Poblet, no permitirá ni tolerará situaciones de esta índole, comprometiéndose a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y laboral de cada integrante de esta organización.

Para ello y conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral han creído necesario la elaboración de un “**Protocolo de Actuación**” para reconocer, prevenir y, en su caso erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual y laboral en el ámbito laboral.

Es responsabilidad de todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Quart de Poblet asegurar que se cumpla este compromiso, especialmente de quienes ocupan mandos superiores e intermedios que deben garantizar que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.

En caso de que ocurran este tipo de actitudes y comportamientos, se facilitará ayuda a la persona que lo sufra, se evitará que la situación se repita y se sancionará en función de las circunstancias y condicionamientos del hecho en sí.

### 1.2.- LEGISLACIÓN

Legislación española:

**La Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Artículos 48 y 62.**

Art. 48:

1. *“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención*

y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

*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 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo 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.”*

**Artículo 62.** Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

*Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:*

- a. *El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- b. *La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- c. *El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- d. *La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.*

Normativa municipal del Ayuntamiento de Quart de Poblet.

### **\* Plan Municipal para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres**

El 3 de diciembre de 1999 el Pleno del Ayuntamiento de Quart de Poblet aprobó una moción pronunciándose en contra de todo tipo de violencia, en especial, la violencia de género, y manifestando su apoyo a todas las mujeres que sufren malos tratos de agresiones y maltratos físicos o psíquicos, **acosos** y violaciones; y, en consecuencia, se comprometió a promover acciones tendentes a erradicarla. Para ello, se aprobó la creación de una Comisión para la elaboración y puesta en marcha de dicho Plan. El acoso sexual es una forma de violencia de género que ya era contemplado en el Plan Municipal.

**\* “Plan Municipal para la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres”**

Este protocolo es fruto de la experiencia adquirida durante estos años de abordaje de la violencia en el ámbito municipal. Si bien es cierto que se han conservado las directrices fundamentales, nos encontramos ahora en disposición de diseñar un nuevo proyecto de actuación más acorde a la enorme evolución que se ha producido en materia de violencia de género.

**\* “Plan de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Quart de Poblet”**

En el Eje 3, y como objetivo 2, se pretende conseguir: “la prevención del acoso moral, sexual y por razón de opción sexual”, y concretándolo en la acción 3.1 que dice: “elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de opción sexual”

## **II.- DEFINICIONES Y OBJETIVOS**

### **2.1.- Definición de Conceptos**

**\* Acoso sexual**

Es un comportamiento verbal, no verbal y físico de índole sexual, no deseado, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**\* Acoso por razón de sexo**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo.

**\* Acoso por razón de orientación sexual**

Constituye acoso por razón de orientación sexual cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de una persona, con independencia 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.

- Formas de Acoso Sexual

- Acoso de intercambio o chantaje sexual (quid pro quo):

Este tipo de acoso se produce cuando la persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos de la persona que acosa, o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo como ejemplo las posibilidades de promocionar, el acceso a la información, el aumento salarial, la posibilidad de traslado, etc. Es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo, siendo el acosador la persona superior jerárquicamente.

- Acoso ambiental

Todo comportamiento de naturaleza sexual que, como consecuencia, produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre. La jerarquía no es determinante y este tipo de acoso suele producirse entre compañeros, compañeras o personas relacionadas con la organización. Se denomina también “acoso horizontal”

- \* Acoso Laboral

El Acoso Laboral también conocido como Mobbing se puede definir como “aquella situación de conflicto en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema (acoso u hostigamiento), de forma sistemática y recurrente –al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado –más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo con el fin de destruir a dicha persona personal o profesionalmente.”

## 2.2.- Objetivos

### 2.2.1.- Objetivo General

Prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo el acoso por orientación sexual y el acoso laboral, en las relaciones laborales, de todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento.

### 2.2.2.- Objetivos Específicos

- A) Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados municipales de qué se considera acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso laboral.
- B) Dar pautas para identificar una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso laboral para prevenir y evitar que se produzcan.
- C) Disponer de la organización específica y las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- D) Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que proceda para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores.

## III.- LA COMISIÓN DE IGUALDAD, EL/LA INSTRUCTOR/RA.

### 3.1.- Comisión de Igualdad

Para poder atender las situaciones en las que exista acoso sexual, se crea la Comisión de Igualdad cuya función es la de atender, asesorar y realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso laboral que se den en el Ayuntamiento de Quart de Poblet.

La víctima debe tener facilidad para poder denunciar o informar de la situación por la que está pasando y estar segura de que la situación no se alargará en el tiempo por posible deficiencia en la organización municipal.

La Comisión de Igualdad estará formada por (ANEXO I) y tendrá las siguientes funciones:

- Desarrollar un sistema de prevención y un Protocolo de Actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso laboral.
- Realizar el seguimiento de la puesta en funcionamiento del Protocolo
- Conocer e informarse de todos los casos de acoso que se hayan producido en la organización
- Evaluar con carácter anual, el desarrollo del Sistema de Prevención y del Protocolo de Actuación

### 3.2 Instructor/ra

Este procedimiento de actuación debe realizarse lo más cercano posible al centro de trabajo de la víctima. Por todo ello la Comisión nombrará a una **Instructora o Instructor** (se nombra ante la existencia de acoso) perteneciente al departamento de o área de, que asumirá la responsabilidad del proceso y que podrá ser componente o no de dicha Comisión de Igualdad, contando con la aprobación de la víctima. Se procurará en la medida de lo posible que la persona elegida sea mujer y cuente con formación previa en materia de género.

Las funciones de la Instructora/or son las siguientes:

- Informar sobre las diferentes vías de resolver el caso de acoso y los medios disponibles tanto dentro como fuera de la organización
- Mediar en caso de que se opte por una solución directa del caso, poniendo en conocimiento de quien acosa que su conducta está molestando y está siendo interpretada como tal. Asimismo, solicitará que cese este comportamiento y realizará el seguimiento para comprobar que esta conducta ha cesado.
- Acompañar y asesorar a quien ha sufrido acoso para asegurar que el proceso se realiza de forma correcta y no se toman represalias al respecto.
- Seguir todos los pasos establecidos en el Protocolo para resolver el caso internamente y llegar a una solución.

### 3.3.- ABSTENCION Y RECUSACIÓN

#### ABSTENCIÓN

Tanto los miembros de esta Comisión, como el/la Instructor/ra, deberán abstenerse de formar parte en la misma cuando concurren en ellos algunas de las circunstancias previstas en el art.28 de la Ley 30/92 de 26 de Noviembre de la Ley de Régimen Jurídico de las administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJ-PAC).



## RECUSACIÓN

Los denunciantes y/o los denunciados podrán recusar tanto a los miembros de dicha Comisión como al Instructor/ra cuando juzguen que concurran en ellos algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 28 de la LRJ-PAC, siguiéndose el procedimiento que para ello establece el artículo 29 de la citada Ley

### 3.4. GARANTÍAS

La utilización de este Protocolo no obsta a que la víctima, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, de tenerse conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

Se ha de garantizar el deber de confidencialidad y la protección de la intimidad de todo el personal que participe en este procedimiento y de las personas implicadas. A tal efecto y desde el inicio, a las partes afectadas se les asignarán códigos numéricos.

Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

## IV.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de opción sexual o laboral, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente.

La Comisión de Igualdad, acordará la persona designada como enlace para la recepción de las denuncias que se produzcan en la organización. Una vez determinada la persona receptora, su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma de contactar con ella. Se procurará que la persona designada sea mujer y cuente con formación previa en materia de género.

#### 4.1 PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de **leves**, la persona designada como enlace, iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez recabada la información que demuestre la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

Al comienzo del procedimiento, y al objeto de proteger la confidencialidad y dignidad de las personas, les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas en el expediente, cuya recepción deberán firmar la presidencia de la Comisión de Igualdad y la persona designada con enlace, como garantía de intimidad y confidencialidad.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal, la persona designada como enlace, se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

En el plazo máximo de 7 días, desde la recepción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la de apretura del procedimiento formal.

Si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la solución es incumplida por el agresor o agresora, podrá presentarse denuncia a través del método formal.

De todo lo actuado, así como de las conclusiones, deberá quedar constancia escrita, debiendo ser firmada al menos por la persona que denuncia y la instructora o instructor, mediante el código de expediente asignado al inicio del proceso, así como dar conocimiento inmediato a la Comisión de Igualdad, a la dirección de la empresa y a la representación del personal.

## 4.2.- PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Cualquier empleada o empleado del Ayuntamiento podrá presentar denuncia a la comisión de Igualdad. Pueden presentar denuncia:

- La víctima
- Delegadas y delegados sindicales, del comité de empresa, de la junta de personal o del comité de seguridad y salud.
- Una tercera persona de confianza de la víctima.

La denuncia se realizará siempre por escrito y se hará llegar a la comisión de Igualdad mediante comparecencia de la persona denunciante ante la/el secretaria/o de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad nombrará una persona como instructor/a y se iniciarán las actuaciones.

La reclamación deberá contener:

- Nombre y apellidos del interesado
- N° del D.N.I.
- Domicilio a efectos de notificaciones
- Hechos que considere que son objeto de acoso laboral
- Lugar, fecha y firma del reclamante.

La Comisión de Igualdad y el Instructor/a podrán solicitar por escrito cuantos documentos, informes, dictámenes, etc... que puedan servir para aclarar el tema. Asimismo podrán citar a declarar al reclamante y a cuantos empleados, jefes, etc. sean necesarios.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la Instructora/or, recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará, de forma confidencial, la situación a la Comisión de Igualdad, para que, en su caso, se adopten las medidas cautelares adecuadas.

#### 4.3.- MEDIDAS CAUTELARES

En los casos de denuncias y hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la Comisión de Igualdad propondrá para su valoración la adopción de medidas preventivas como la separación de la víctima y la presunta persona acosadora u otros tipos de medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,...) que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

En los casos en que la medida cautelar propuesta, sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora.

#### 4.4.-INFORME DE CONCLUSIONES

En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la/el Instructora/or, finalizada la investigación, elaborará el informe que aprobará en su caso la Comisión de Igualdad sobre el supuesto acoso investigado. En éste se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes y se procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionalmente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

#### V.- MEDIDAS DE PREVENCION

El Ayuntamiento de Quart de Poblet, de acuerdo con el enfoque preventivo del Protocolo, desarrollará las medidas orientadas a sensibilizar, informar y formar, orientadas a evitar que surjan casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual. Para ello y con el fin de que toda la plantilla conozca la posición de la organización:

- Informará oficialmente de su compromiso a través del correo electrónico y de una circular que se colgará en el tablón de anuncios.
- Hará llegar a todas las personas de la plantilla el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, con una circular que explique por qué se considera necesaria la redacción y aplicación del mismo. Para ello se utilizará la intranet del Ayuntamiento.
- Organizará una reunión de presentación del Protocolo en la que se explicarán detalladamente todos los contenidos.
- Formará a las personas que estén involucradas en el Protocolo, es decir, a la persona mediadora (Instructor/a) y a quienes compongan la Comisión.

En consecuencia, el Ayuntamiento de Quart de Poblet, La Comisión de Igualdad y la persona que ejerce las funciones de mediador/a (en el futuro Instructor/a), se comprometen a regular, por medio del Protocolo, la problemática del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, en las relaciones laborales, estableciendo un procedimiento para prevenir y dar rápida solución a las reclamaciones con las debidas garantías, tomando en consideración la normativa actual y específicamente la laboral.

Las medidas preventivas y el Protocolo concretarán estos objetivos y serán revisados una vez al año.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

## ANEXO 2. TABLA EJEMPLOS POSIBLE ACOSO SEXUAL

### ANEXO 2.

LEVE	Acoso sexual leve	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona</li> <li>• Hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales</li> <li>• Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas</li> <li>• Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física</li> <li>• Hacer comentarios sexuales</li> <li>• Pedir citas de forma reiterada</li> </ul>
		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mirar de forma lasciva al cuerpo</li> </ul>
		Físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar acercamientos no consentidos</li> </ul>
	Acoso por razón de sexo o por orientación sexual leve	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales)</li> <li>• Asignar a una persona, a causa de su sexo, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional</li> <li>• Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio)</li> <li>• Utilizar humor sexista</li> <li>• Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.</li> <li>• Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras)</li> </ul>
		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio</li> </ul>
		Físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Provocar acercamientos</li> </ul>

GRAVE	Acoso sexual grave	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales</li> <li>• Preguntar sobre la vida sexual</li> <li>• Presionar post ruptura</li> </ul>
		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar gestos obscenos</li> </ul>
		Físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria</li> <li>• Provocar el contacto físico "accidental" de las partes sexuales del cuerpo.</li> </ul>
	Acoso por razón de sexo o por orientación sexual grave		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Denegar a una persona Verbal arbitrariamente permisos a los cuales tienen derecho.</li> </ul>
		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutar conductas discriminatorias por cuestión de sexo.</li> </ul>
		Físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.</li> <li>• Realizar un acercamiento físico excesivo.</li> </ul>

MUY GRAVE	Acoso sexual grave	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandar favores sexuales</li> <li>• Realizar insinuaciones directas</li> </ul>
		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.</li> </ul>
		Físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).</li> </ul>
	Acoso por razón de sexo o por orientación sexual grave	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.</li> <li>• Utilizar formas de dirigirse denigrantes</li> </ul>
		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sabotear su trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).</li> </ul>
		Físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.</li> </ul>



## Anexo 3

### CÓMO RECONOCER EL ACOSO LABORAL

<b>ACOSO LABORAL ES</b>	<b>ACOSO LABORAL NO ES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Una situación que se da de forma repetida</li><li>- Que se alarga en el tiempo (más de 6 meses)</li><li>- Donde se busca desprestigiar personal o laboralmente</li><li>- Que incluye las manipulación de personas</li><li>- Pueden existir envidias o celos</li><li>- Las malas condiciones de trabajo se utilizan como pretexto para el ataque personal</li><li>- Se aísla al trabajador</li><li>- Se crean rumores y mentiras sobre su vida privada</li><li>- Se oculta información</li><li>- La persona acosada se siente insegura, no sabe qué hacer, trata de seguir aguantando, busca soluciones al conflicto</li><li>- Se le achaca poca calidad en su trabajo.</li><li>- Se le degrada en relación a su valía profesional.</li><li>- Se le asignan tareas inútiles.</li><li>- Se le calumnia, se le ignora y se le impide expresarse y relacionarse</li><li>- Se discrimina para evitar la mejora profesional</li><li>- Se humilla a la persona</li><li>- Se crean sentimientos de incapacidad o ineficacia</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Una situación aislada</li><li>- Presión por parte del jefe, si se da en momentos puntuales, cuando el objetivo es mejorar el trabajo y el rendimiento.</li><li>- Un autoritarismo excesivo por parte superior</li><li>- Un jefe duro y exigente</li><li>- Los conflictos del trabajo</li><li>- Las malas condiciones del trabajo</li><li>- El trabajo individual o aislado por la propia actividad</li><li>- El cotilleo, no negativo necesariamente.</li><li>- La mala organización de trabajo o la falta de comunicación</li><li>- Cuando no se mejora profesionalmente por falta de méritos</li><li>- Los roces, tensiones, conflictos</li><li>- La ineficacia para realizar un trabajo</li></ul>