

PROTOCOLO de ACTUACIÓN en materia de ACOSO SEXUAL o ACOSO por razón de SEXO





ÍNDICE

- SALUDA DEL PRESIDENTE DE LA DIPUTACIÓN DE HUELVA
- PRESENTACIÓN DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL
- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:
 - INTRODUCCIÓN
 - TÍTULO VI: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN
 - CAPÍTULO V: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - ANEXO 3º: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- ¿SABÍAS QUE...?
- ¿QUÉ HACER SI...?
 - PIENSAS QUE ERES UNA VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - ERES LA PERSONA RESPONSABLE DE UN SERVICIO DONDE SE PUDIERA DAR UNA SITUACIÓN DE ACOSO
 - ERES PARTE DE UN EQUIPO DE TRABAJO DONDE SE PUDIERA DAR UNA SITUACIÓN DE ACOSO





SALUDA DEL PRESIDENTE

Si bien es cierto que en los últimos años se han producido importantes avances legislativos en materia de acoso sexual y por razón de sexo, somos conscientes de que en pleno Siglo XXI, y a pesar de la experiencia que nos brinda la historia y la evolución de las sociedades, resulta difícil entender que aún subsistan actitudes, conductas y comportamientos que menoscaben la dignidad de las personas y, más concretamente de las personas trabajadoras.

Sabemos que el acoso sexual y por razón de sexo está rodeado de una serie de mitos, desinformación y silencios que condicionan la capacidad de reacción de la víctima y, consecuentemente, la respuesta que empresas, administración y la propia justicia podemos brindarle. Por ello, hemos creído necesario impulsar este Protocolo de actuación en esta materia, un procedimiento para los casos que puedan producirse pero también para prevenir, para resolver conflictos, promover los cambios que sean necesarios en la cultura laboral, involucrando al conjunto de trabajadores y trabajadoras y a las organizaciones sindicales.

El Protocolo es parte del Acuerdo Mixto de Condiciones de Trabajo de la Diputación Provincial de Huelva y porque es tan importante crear una política expresa contra el acoso sexual y por razón de sexo como integrar la cuestión en todos los niveles jerárquicos y organizativos de la institución.

Apostamos por promover campañas informativas y de sensibilización que muestren la dimensión del problema y que contribuyan a cambiar los roles y estereotipos de género que avalan el acoso sexual y por razón de sexo.

Con ese objetivo, la Diputación de Huelva ha editado este Protocolo que, junto a su carácter práctico sobre cómo actuar, contiene una vertiente mucho más profunda, que es la sensibilización y la prevención de comportamientos discriminatorios y abusivos.

Desde nuestra vocación de servicio público queremos contribuir a la erradicación del acoso sexual y por razón de sexo, de manera específica como se aborda en este documento, y como parte inseparable de las políticas de igualdad y de salud y seguridad en el trabajo.

Erradicar de manera definitiva el acoso sexual y por razón de sexo es una tarea que nos concierne a todas las personas. Con determinación y con la creencia en una sociedad donde no tenga cabida este tipo de sufrimiento. Os animo a trabajar junto a mí para conseguirlo.



Ignacio Carballo Romero
Presidente de la Diputación de Huelva





PRESENTACIÓN DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL

La Asesoría Confidencial es un elemento clave para el buen desarrollo del Protocolo de Actuación en Materia de Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo en la Diputación de Huelva.

Las funciones principales de la Asesoría las podréis encontrar en el texto de este documento, aunque es importante destacar que la actuación de esta figura ha de basarse en tres pilares fundamentales: la confidencialidad, la agilidad en la respuesta y la prevención de comportamientos discriminatorios por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Respetando lo recogido en el Acuerdo Mixto de Condiciones de Trabajo de marzo de 2018, se desarrolló un proceso selectivo para elegir a la persona más idónea para ocupar el puesto de Asesoría Confidencial.

De este modo es nombrada Asesora Confidencial la empleada de la Diputación Carmen Serrano Aguilar, quien será la persona encargada de tramitar las denuncias que pudieran darse por acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como realizar una labor preventiva en esta materia, además de asistir y asesorar al servicio con competencias en Recursos Humanos en la tramitación de las medidas laborales a adoptar para las empleadas víctimas de violencia de género.

Carmen Serrano Aguilar ha trabajado durante muchos años de su vida laboral en cuestiones de

género e igualdad. Ha dirigido la Casa de Acogida para víctimas de violencia de género, ha sido Jefa de la Unidad contra la Violencia sobre la Mujer de la Subdelegación del Gobierno en Huelva y técnica del Departamento de Igualdad de la Diputación de Huelva, entre otras muchas funciones. Es Trabajadora Social y ha realizado el “Máster Universitario en Género, Identidad y Ciudadanía”. Tiene una amplia formación en igualdad y ha sido formadora en esta materia dirigiéndose a numerosos colectivos: desde alumnado de institutos, hasta profesorado, pasando por personal de distintas administraciones o Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, entre otros muchos. Ha sido premiada por la Universidad de Huelva por su trabajo de investigación sobre la respuesta institucional a la violencia machista en la provincia de Huelva, con el premio “Zenobia Camprubí”, en el año 2011, y por el Ayuntamiento de Huelva con el “Premio Marismas, Mujeres por la Igualdad”, en el apartado de conocimiento, en el año 2017.

Podéis contactar con la Asesoría Confidencial en la extensión telefónica 10242, o a través del correo electrónico asesoriaconfidencial@diphuelva.org





PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Introducción.

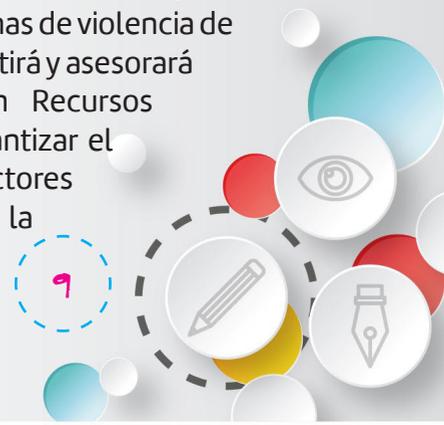
La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece a lo largo de su articulado que las empresas y administraciones públicas deberán asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo donde la dignidad de estas sea respetada, así como prevenir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, en el caso de que existieran, arbitrar procedimientos para dar cauce a las posibles denuncias. De este modo, tanto la prevención de conductas de acoso sexual o por razón de sexo, como el compromiso para la investigación y denuncia de hechos de esta categoría, se convierten en dos pilares fundamentales de la cultura que ha de reinar en un entorno laboral.

Así, la Diputación de Huelva, cumpliendo los preceptos normativos y, consciente de la realidad social que nos rodea, apuesta fuertemente en el año 2018 por contemplar numerosas medidas de igualdad en el Acuerdo Mixto de Condiciones de Trabajo del personal al servicio de esta Administración, llegándose a establecer como una de las garantías principales la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Este Acuerdo Mixto, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia el 5 de marzo de 2018, recoge como

decíamos, un artículo completo en el Título de Garantías sobre igualdad de oportunidades y no discriminación, desarrollando todo un Título, el VI, exclusivamente sobre esta misma materia. En anteriores acuerdos el principio de igualdad aparecía en un solo artículo y, en un breve anexo, se trataba sobre “Acoso y Empresa”.

Lo más novedoso, si cabe, dentro de todo el articulado del Acuerdo Mixto es que, por primera vez, se desarrolla un Capítulo completo, el V, sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, concretamente, en el Título VI antes referido. Este capítulo, que desarrollamos literalmente más abajo, contiene los principios de actuación, objetivos, definiciones y compromisos en esta materia, para dar paso, en el Anexo 3 del Acuerdo Mixto, que también reproducimos, al Protocolo de Actuación en Materia de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo. Dicho Protocolo, redactado por primera vez en la historia de la Diputación y suscrito por las partes firmantes del Acuerdo Mixto, recoge detalladamente todo el procedimiento a seguir en caso de situaciones de esta índole, así como la figura de la Asesoría Confidencial, tan importante para el desarrollo de las actuaciones que, no solo en esta materia, sino también en las relacionadas con trabajadoras víctimas de violencia machista se pudieran dar, ya que, según el artículo 43 del Acuerdo Mixto, sobre protección para las empleadas víctimas de violencia de género, la Asesoría Confidencial asistirá y asesorará al servicio con competencias en Recursos Humanos en estos casos, para garantizar el cumplimiento de los principios rectores respecto a medidas laborales que la legislación contempla.





Título VI: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Capítulo V: Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.

Artículo 51: Principios de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Como complemento del conjunto de iniciativas normativas dirigidas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de las personas empleadas, las partes firmantes del presente Acuerdo, se comprometen a prevenir, evitar y sancionar las conductas de acoso que se pudieran producir entre el personal de la Diputación de Huelva, y actuar frente a ellas.
2. Para ello, se seguirán los siguientes principios de actuación:
 - a. El compromiso 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 denuncia.

Artículo 52: Objetivos de la actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Objetivo general:

Evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Diputación Provincial de Huelva y afrontarlas de manera efectiva en caso de que estas lleguen a producirse.

2. Objetivos específicos:

- a. Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
- b. Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- c. Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el



acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

Artículo 53: Definiciones.

1. 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.
2. 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. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
3. Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de las medidas aquí contempladas, cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.
4. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

Artículo 54: Compromisos para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. La Diputación de Huelva debe prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Con el fin de dar cumplimiento a lo preceptuado en este artículo y para asegurar que todas las empleadas y empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la Diputación Provincial de Huelva deberá:
 - a. Declarar formalmente por escrito y difundir el rechazo a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación en la organización, garantizando el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno. Esta declaración debe llegar a todas las personas que trabajen dentro de su ámbito de dirección y/o organización.
 - b. Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.



c. Comprometerse a denunciar, investigar, mediar y sancionar en su caso, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

d. Apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

e. Comunicar, difundir y publicitar el procedimiento contra el acoso y acciones de sensibilización de forma que llegue a ser conocido por todas las personas.

2. Los compromisos detallados en el presente artículo han de reflejarse expresamente en un protocolo, que deberá ser aprobado junto al presente Acuerdo Mixto por todas las partes, indicando claramente los comportamientos que no serán tolerados, detallando el procedimiento de actuación y órganos competentes.

Artículo 55: Representación unitaria y sindical.

En la aplicación de esta política es imprescindible reconocer el papel de la representación unitaria y sindical en la prevención, denuncia de situaciones de acoso y acoso sexual, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de condiciones de trabajo, tareas de sensibilización e información, así como en el apoyo y representación de las empleadas y los empleados públicos que expresamente lo soliciten.

ANEXO 3º: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Artículo 1. Garantías del procedimiento de actuación en los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

- 1º. Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Estas podrán ser asistidas por representante unitario o sindical o acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- 2º. Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.



3°.Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada se realizarán con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

4°.Imparcialidad y contradicción: El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

5°.Protección de la dignidad de las personas afectadas: La organización adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

6°.Indemnidad frente a represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, testifiquen o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

Artículo 2. Asesoría Confidencial.

1°. El «Asesor o Asesora Confidencial» es la persona que tramitará directamente la denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y por tanto, la persona

- encargada de gestionar y tramitar las citadas quejas y/o denuncias en la Diputación de Huelva, asistiendo e informando a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posible.
- 2º. La Asesoría Confidencial se dará a conocer a todo el personal, así como la forma en que se podrá contactar con esta persona.
 - 3º. El servicio con competencias en materia de recursos humanos convocará un proceso de selección, que incluirá la superación de una prueba objetiva y valoración de méritos, al que podrá acceder cualquier empleada y empleado que tenga formación en la materia o que, sin tenerla, estuviera en disposición de obtenerla.
 - 4º. Todas aquellas personas que superaran el proceso selectivo conformarán la bolsa de Asesor/a Confidencial, por orden de puntuación obtenida en el mismo.
 - 5º. La persona que haya obtenido mayor puntuación en el proceso será designada, mediante resolución de la Presidencia, para el ejercicio de las funciones encomendadas por este protocolo.
 - 6º. El servicio con competencias en recursos humanos diseñará los contenidos formativos que deban recibir las personas que integren la bolsa de asesores/as confidenciales.



Artículo 3. Iniciación del procedimiento.

1°. El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal.

2°. Cualquier persona trabajadora que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo y con la autorización de la presunta víctima podrá presentar la denuncia.

3°. En todo caso, si la queja o denuncia se formulara verbalmente será necesaria su ratificación posterior por escrito.

4°. La queja o denuncia podrá ser presentada ante el servicio con competencias en materia de recursos humanos o ante la Asesoría Confidencial. En el primer caso, se dará traslado de aquélla, de forma inmediata, a la Asesoría Confidencial.

5°. La Asesoría Confidencial, tras realizar un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso podrá:

- No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.

- Resolver de manera informal. En el caso de que, a juicio de la Asesoría Confidencial, la situación aún no siendo constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo pudiera acabar siéndolo, podrá proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que en el futuro pudiera derivar en un supuesto de acoso.
 - Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este protocolo.
- 6º. Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Asesoría Confidencial podrá proponer, en cualquier momento del procedimiento, la adopción de aquellas medidas que eviten que la situación de acoso o genere un mayor perjuicio para la persona presuntamente acosada.

Artículo 4. Investigación.

- 1º. Admitida a trámite la denuncia, la Asesoría Confidencial iniciará la tramitación del procedimiento, para lo que recabará la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración del caso.
- 2º. La Asesoría Confidencial entrevistará a todas las partes implicadas en el procedimiento, incluidos posibles testigos u otro personal de interés, si los hubiere.
- 3º. En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán



ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un/a representante unitario o sindical u otra persona de su elección.

4º.Todas las Áreas y Servicios de la Diputación tendrán la obligación de colaborar con la Asesoría Confidencial a lo largo de todo el proceso de investigación.

Artículo 5. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

1º. Al finalizar la investigación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que remitirá al servicio responsable en materia de recursos humanos para su resolución, acompañando las actuaciones practicadas.

2º. Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

3º.En el caso de que del informe de valoración de la Asesoría Confidencial resulte que los datos aportados o los testimonios son falsos, la jefatura del servicio con competencias en recursos humanos podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

4º.El informe de valoración de la Asesoría Confidencial propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la persona denunciante. En cualquier caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso.
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Finalización del procedimiento por acuerdo entre las partes, cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado.
- Incoación de expediente disciplinario, si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente.
- Incoación de expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y adopción de las correspondientes medidas correctoras de la situación cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Artículo 6. Resolución.

- 1º. La resolución del procedimiento corresponde a la Presidencia, previo informe del servicio responsable en materia de recursos humanos.
- 2º. De la resolución adoptada se dará traslado a las partes afectadas.



¿SABÍAS QUE...?

- Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son consideradas conductas discriminatorias en la normativa europea y española.
- Ambos comportamientos atentan contra la dignidad de la persona y buscan crear un entorno hostil, donde la víctima se sienta hostigada, avergonzada y humillada.
- En nuestro país, en base al Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, llamado Convenio de Estambul (2011), las leyes estatales y autonómicas adaptaron su articulado a las definiciones que dicho Convenio recogía sobre las distintas formas de violencia hacia las mujeres, contemplándose el acoso sexual y acoso por razón de sexo junto a otros delitos tan graves como el feminicidio, agresiones sexuales, delitos contra los derechos reproductivos, trata, explotación sexual, mutilación genital, matrimonios forzados, violencias por tradiciones, por conflictos armados, violencia a través de medios de comunicación o publicidad, la ciberdelincuencia hacia las mujeres...
- El acoso sexual no es sólo una conducta con forma de acercamiento sexual, sino que representa un abuso de poder.

- Algunos tipos de acoso sexual son el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental.
- Se habla de chantaje sexual cuando se condiciona y amenaza a una persona para que, a cambio de una relación de contenido sexual, obtenga acceso al empleo, continuidad en el trabajo, mantenga las condiciones del mismo, se asegure igual salario, o pueda promocionar laboralmente. No importa si esa amenaza, explícita o implícita, no se llegue a hacer efectiva.
- El acoso sexual ambiental es aquél que produce, de manera intencionada o no, un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante, creando un entorno de trabajo con alta tolerancia a situaciones sexistas, como por ejemplo: comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.
- El Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo contempla la posibilidad de adoptar medidas cautelares mientras se desarrolla la investigación.
- La manera de distinguir entre acoso sexual y aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, es que en el acoso las conductas no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.
- Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.



- El hecho de haber aceptado en el pasado una determinada conducta, en el momento en que se convierte en no deseada, pasa a ser constitutiva de acoso sexual.
- El acoso sexual se ciñe al ámbito de lo sexual y el acoso por razón de sexo abarca situaciones laborales discriminatorias amplias sin que tenga que haber una intencionalidad sexual, pero si una finalidad de dominio.

Algunos comportamientos que se pueden calificar como acoso sexual son:

- chistes de contenido sexual,
- bromas sobre la apariencia, vestimenta o condición sexual de la persona trabajadora,
- correos electrónicos o contactos de carácter ofensivo o de contenido sexualmente explícito,
- acercamiento excesivo, deliberado, no solicitado e innecesario,
- gestos y miradas insinuantes,
- preguntas sobre la vida sexual,
- pedir abiertamente una relación sexual o insistir para ello,
- presionar después de una ruptura con un compañero o compañera,
- abrazos, besos, tocamientos, asalto sexual...

Algunos comportamientos que se pueden calificar como acoso por razón de sexo son:

- modificación injustificada de funciones tras un permiso de maternidad/paternidad, así como de las condiciones de trabajo (horarios, cambio de centro de trabajo, turnos),
- aislamiento y órdenes contradictorias tras una negativa a un chantaje sexual,
- comentarios y bromas relacionadas con la indumentaria o con los roles tradicionales de mujeres y hombres,
- comentarios ofensivos o discriminación por la orientación sexual de las personas...

Podéis contactar con la Asesoría Confidencial en la extensión telefónica 10242, o a través del correo electrónico asesoriaconfidencial@diphuelva.org





¿QUÉ HACER SI...?

¿QUÉ HACER SI PIENSAS QUE ERES VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

- Es importante que comentes tu situación con la Asesoría Confidencial. Ella podrá darte las orientaciones oportunas y aclarar las dudas que pudieras tener.
- Debes saber que todas aquellas situaciones que te hagan sentir incomodidad o vergüenza no deberían producirse. En el ámbito del trabajo debe respetarse la dignidad de las personas.
- Puedes acudir a la Asesoría Confidencial en compañía de una persona de tu confianza o de representante sindical, si es tu deseo.
- El Protocolo de actuación en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo garantiza la indemnidad frente a represalias, así como la confidencialidad y sigilo que este tipo de situaciones requiere.
- El silencio no te beneficia.

¿QUÉ HACER SI ERES LA PERSONA RESPONSABLE DE UN SERVICIO DONDE SE PUDIERA DAR UNA SITUACIÓN DE ACOSO?

- Es tu responsabilidad poner en conocimiento de la Asesoría Confidencial cualquier hecho que pienses que puede ser constitutivo de acoso.
- Las personas que dirigen un equipo tienen el deber de fomentar un ambiente exento de situaciones sexistas y libre de acoso.
- Tu actitud con la posible víctima es muy importante. Debes controlar que no sienta vergüenza o presión por denunciar.
- La víctima debe encontrar apoyo y respaldo en las personas que dirigen su servicio.
- Debes tener cautela para garantizar confidencialidad y anonimato.
- Debes actuar con prontitud. Este tipo de situaciones no pueden esperar.
- Transmite a la Asesoría Confidencial todas aquellas cuestiones que te susciten alguna duda.



¿QUÉ HACER SI ERES PARTE DE UN EQUIPO DE TRABAJO DONDE SE PUDIERA DAR UNA SITUACIÓN DE ACOSO?

- Todas las personas somos responsables de denunciar cualquier conducta que consideremos inapropiada. La persona idónea para asesorarte sobre qué indicadores son los acertados para valorar la situación es la Asesora Confidencial. No dudes en hablar con ella si algo te preocupa respecto a este asunto.
- En muchas ocasiones, y de manera involuntaria, con nuestro comportamiento o con nuestra falta de implicación, provocamos que siga creciendo una situación de acoso cercana a nuestro entorno laboral.
- No es divertido ridiculizar a nadie, hacer bromas sobre su sexualidad o sobre su aspecto. A nadie le agrada sentirse un objeto. A veces, basta con ponerse en el lugar de la otra persona para entender esto, o imaginar que es alguien de nuestra familia quien sufre esos ataques para comprender la gravedad de los hechos.
- Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo están basados en estereotipos de género. Es importante que contribuyamos a desmontar dichos estereotipos para dar su lugar en la sociedad a hombres y mujeres en igualdad.
- Es importante que la posible víctima encuentre apoyo en su entorno. Quizás tú puedes proporcionárselo.

- Lo que le ocurre a tu compañero o a tu compañera de trabajo, te afecta directamente a ti y a todo el entorno laboral. Crear un clima de convivencia sano, sin desigualdades y desde el respeto, es responsabilidad de todo el equipo.

Podéis contactar con la Asesoría Confidencial en la extensión telefónica 10242, o a través del correo electrónico asesoriaconfidencial@diphuelva.org





