Sección Sindical del Ayto. de Leganés

# PROPUESTA DE PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, EN EL AYUNTAMIENTO DE LEGANÉS

Federación de servicios y administraciones públicas de Madrid
Sección Sindical del Ayuntamiento de Leganés. ccoo@leganes.org
C/ Antonio Machado, 4. 3ºB. Tfnos.- 912489171 / 72 Fax.- 912489170

# PROPUESTA PARA EL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, EN EL AYUNTAMIENTO DE LEGANÉS

## INTRODUCCIÓN

La LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en especial su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Ley de Igualdad en su Título I, artículo 7 y directiva 2002/73/CE, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:
*"Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
*Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento relacionado 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.*
*Chantaje sexual.- El Chantajista es una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de un manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de las condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.*
*Acoso ambiental.- Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que produce un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, calendarios y póster eróticos...*
*Agresión sexual.- Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.".*

En su *artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, dice:*
*"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."*

En el punto 2 de ese mismo artículo abre las puertas a los representantes de los trabajadores con el fín de contribuir a la prevención:
"*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 propiciarlo".*

Igualmente, el *Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, dice:*

*"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.".*

El *Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual* de la CEE, de 27 de noviembre de 1991, enumera una serie de consecuencias que el acoso sexual produce en el entorno laboral, que justifica suficientemente la conveniencia, tanto para la plantilla como para la empresa, de intervenir sobre este problema:

*"El acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hacen que las personas que lo sufren pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro. A menudo los trabajadores sufren, además de las consecuencias negativas del propio acoso, el perjuicio para sus perspectivas laborales a corto y a largo plazo que supone el verse obligados a cambiar de empleo. El acoso sexual también puede tener un efecto negativo sobre los trabajadores que no son objeto del mismo, pero que son testigos o saben de la existencia de dicho comportamiento indeseado.*
*El acoso sexual también tiene consecuencias negativas para los empresarios, ya que afecta directamente a la rentabilidad de la empresa en la que los trabajadores piden bajas por enfermedad o dimiten de sus empleos por este motivo, y a la eficacia económica de una empresa en la que la productividad de los trabajadores se reduce al tener que trabajar en un clima en el que no se respeta la integridad del individuo".*

## MOTIVACIÓN.

El Ayuntamiento de Leganés y los sindicatos CCOO, UGT, CPPM, CSIT-085 Y CSIF, así como el Comité Unitario de los trabajadores de este Ayuntamiento, declaran que es un derecho de toda persona trabajadora ser tratada con dignidad. El acoso sexual y por razón de sexo en el mundo laboral en cualquiera de sus modalidades es totalmente inaceptable y este Ayuntamiento se compromete a usar todos los medios y su autoridad para asegurar que sus trabajadores/as disfruten de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente , en el que la dignidad de las personas se respete.

"*El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ambito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante*".

*"El acoso por razón de sexo sería cualquier comportamiento en el ambito laboral, realizado en función del sexo de una persona con el proposito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno degradante u ofensivo. Se reconocerá como discriminación por razón de sexo, cualquiera que se produzca hacia las mujeres en relación con su embarazo o la maternidad, o cualquier situación discrimintoria en el ambito laboral por el hecho de ser mujer".*
"Ambos tipos se consideran siempre discriminatorios, ya sea como condicionamiento de un derecho o una espectativa de derecho".

Un proceso de Acoso por razón de sexo puede manifestarse a través de multitud de circunstancias, ya sea directas o indirectas, cuya situación, disposición, criterio o práctica ponga a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo.

Con el fin de asegurar que todos los/as empleados/as públicos de esta Institución disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, el Ayuntamiento de Leganés determina rechazar el acoso de raíz, en todas sus formas o modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el ofensor ni cuál sea su rango jerárquico.

Se aceptará por las distintas direcciones y sus responsables una declaración en la que se comprometan explícitamente a excluir cualquier tipo de hostigamiento de entre las posibles formas de dirigir a las personas.

El Ayuntamiento reconoce el papel de los sindicatos en lo que atañe a la representación de cualquier/a trabajador/a que así lo solicite en relación con cualquier tipo de acoso. Asimismo se reconoce el derecho de todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud a estar informados de todas las denuncias en materia de acoso presentadas y de su resolución.

Mediante esta declaración el Ayuntamiento de Leganés adquiere el compromiso

de desarrollar procedimientos que garanticen un entorno laboral libre de los riesgos laborales procedentes de la violencia en todas sus modalidades, y en concreto del acoso sexual y por razón de sexo, comprometiendose a ejercer una auténtica prevención de los riesgos en estas materias.

Se creará la Comisión de Igualdad y la figura de Agente de Igualdad, que formará parte de la comisión entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados, y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Dotar de competencias a la comisión para velar por el cumplimiento de la normativa establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso por razón de sexo y de acoso sexual.

El Ayuntamiento de Leganés incluirá en sus planes de Formación acciones formativas específicas destinadas a la Prevención de este tipo de riesgos laborales psicosociales, incorporando a ellas a trabajadores/as, directivos/as y mandos intermedios. Se incorporarán de manera específica acciones de formación en materia de "liderazgo y dirección de personas" , "dinámica del acoso en las organizaciones", y "estrategias de afrontamiento del acoso en la organización".

El Ayuntamiento de Leganés aplicará políticas para prevenir el deterioro o enrarecimiento del clima laboral e incentivar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre sus trabajadores/as.

El Ayuntamiento de Leganés reconoce como una acción de prevención primordial predicar con el ejemplo mediante prácticas éticas no manipulativas y humanizadoras por parte de la dirección y de los mandos y entiende que las inversiones en acciones de prevención del acoso sexual y por razón de sexo redundan en una mejora del clima laboral y en el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

OBJETIVO PRINCIPAL.-

El objetivo del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, consistirá en definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso para prevenir y evitar que se produzca, con el fin de solventar cualquier situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno laboral, procurando la garantía sobre los derechos de las victimas.

La firma de este protocolo tiene por objeto establecer las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca el acoso sexual y por razón de sexo en este Ayuntamiento, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador/a presente queja en estas materias.

Todo trabajador/a que desarrolle su labor en el Ayuntamiento de Leganés que

considere que ha sido objeto de acoso sexual y por razón de sexo por otro/a trabajador/a municipal tendrá derecho a presentar queja internamente, sin menoscabo de las acciones penales o civiles a que la persona acosada pueda tener derecho y ejercer libremente.

El Ayuntamiento de Leganés dará publicidad oportuna del presente protocolo, así como del funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento que se establezcan derivados de este protocolo, con el fin de que todo trabajador/a tenga conocimiento del mismo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.-

El Ayuntamiento de Leganés proporcionará a los mandos y directivos/as de cada una de las áreas de este Ayuntamiento, a los servicios y departamentos con responsabilidad en prevención de riesgos laborales, así como a los delegados/as de prevención, la formación, capacitación e información sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y sobre la adopción del presente protocolo en particular, concretándose esta actuación en las siguientes medidas:

- Proporcionar una declaración clara de aquellos comportamientos que no son adecuados en el desarrollo del trabajo, configurados en el anexo específico de este protocolo. Esta lista será a título de ejemplos de algunos comportamientos inadecuados.

- Esta política sobre acoso sexual y sobre acoso por razón de sexo, se aplicará a todos los colectivos y a todos los niveles en la organización. Los/as directivos/as, mandos, responsables, coordinadores/as, delegados/as de prevención, y en especial el departamento de prevención de riesgos laborales, observarán y estarán especialmente vigilantes respecto a la incidencia de conductas de violencia, agresividad y hostigamiento sexual en el trabajo.

- Tipificar el acoso sexual en el trabajo como una falta muy grave, que será objeto de la correspondiente sanción. Ello sin perjuicio de las sancionables que correspondan por la legislación penal, civil, laboral y constitucional. En cualquier caso se abrirá el expediente informativo correspondiente y en su caso sancionador una vez se finalice el estudio del caso.

- Promover la formación adecuada en resolución de conflictos, estilos de dirección participativa y comunicativa e interacción social, dirigidos especialmente a jefes/as y responsables de equipos personales.

- Describir con detalle el procedimiento para obtener ayuda y plantear las quejas ante una posible situación de acoso sexual y por razón de sexo. Asegurar el apoyo telefónico y/o formal de los/as delegados/as de prevención, del servicio de prevención y del servicio médico, garantizando tanto el tratamiento serio, riguroso y confidencial de los datos por parte de la organización como el compromiso de que no se consentirá la persecución de ningún empleado que plantee una reclamación o que colabore o ayude a otro a realizarla.

- Asegurar y conseguir que la investigación acerca de la queja sea desarrollada con sensibilidad y el respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como acusado/a, guardando siempre secreto tanto de los datos como de las actuaciones, que no deben nunca trascender del ámbito de la investigación y desarrollo del presente protocolo.

- Revisar periódicamente las políticas de Recursos Humanos junto con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y en colaboración con los sindicatos para evaluar y verificar su eficacia en relación a la erradicación de toda forma de acoso y en su caso proceder a mejorar sus procedimientos de actuación.

## DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

- Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante este protocolo, el Ayuntamiento de Leganés procederá a una divulgación sistemática y continuada de su contenido a todos los niveles de la organización. Se facilitará a todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento toda la información necesaria, asegurando que conozcan la existencia del presente protocolo. Además se facilitará una guía de actuación para los casos concretos y si fuera necesario para cada uno de los servicios de este Ayuntamiento que por su especificidad así lo aconsejen.

- Se informará al personal de nuevo ingreso de los principios rectores de este protocolo, incluyendo en el procedimiento de acogida al personal de nuevo ingreso (ya sea temporal o fijo) la formación necesaria en prevención de riesgos psicosociales, mediante charla y/o facilitándoles copia de la documentación precisa, en las que se incluirán siempre el acoso sexual y por razón de sexo.

- Se proporcionará a los/as trabajadores/as información relevante, clara y específica de las actividades que deben desarrollar en su puesto de trabajo (funciones y requisitos), los objetivos que deben alcanzar y los medios de que disponen para ello, realizando la autorización y seguimiento necesarios desde las áreas de Recursos Humanos.

- Se incorporará y mantendrá un apartado en la intranet municipal dedicada a la difusión de información sobre la prevención del acoso, procedimiento a seguir y funcionamiento del presente protocolo.

- Desarrollar la comunicación interna como un valor y herramienta para construir entornos comunes de aprendizaje basados en la creación y la transferencia del conocimiento. Incentivar de manera proactiva y compartir el conocimiento como valor en la organización. Se entenderá la comunicación como una dimensión esencial para la prevención de riesgos psicosociales.

- Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizados en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE EXISTIR QUEJAS O RECLAMACIONES EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.-

En defecto de la Comisión para la Igualdad y hasta su creación, así como la de la figura del Agente de Igualdad, se creará un Equipo de Asesoramiento al Comité de Seguridad y Salud, de naturaleza permanente, interno y renovable compuesto por ocho miembros, para la investigación, instrucción y seguimiento de los supuestos casos de acoso psicológico o sexual.

Este equipo estará compuesto por los siguientes miembros:

El/la Agente de igualdad (creación)
un/a médico del servicio médico,
un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales,
dos delegados/as de prevención,
un/a técnico/a jurídico,
un/a técnico de recursos humanos y
un/a psicólogo/a.

Los miembros de este equipo serán propuestos por el Comité de Seguridad y Salud y se designarán por la Concejalía de Recursos Humanos y por los Sindicatos entre los delegados de prevención. La renovación de estos miembros o la aprobación de la continuidad de los mismos miembros se realizarán de forma periódica, al menos una vez cada cuatro años, tras las elecciones sindicales de donde derivan los/as delegados/as de prevención. Algunos de estos miembros podrán formar parte del Comité de Seguridad y Salud.

Este equipo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Cualquier persona que forme parte de este Equipo involucrada en un procedimiento de acoso o afectada 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.

Será la Comisión de Salud Laboral quien invalidará o recusará al miembro del equipo de asesoramiento que se encuentre en alguna de las causas que le impiden participar en el caso que corresponda, aplicando el régimen de recusación previsto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

Atribuciones del Equipo de Asesoramiento:

- Recibir todas las quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso psicológico o sexual. (A falta de la figura de Agente de Igualdad, ya que si existiera sería este el receptor de la misma)
- Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso psicológico y sexual.
- Recibir y dar audiencia a la persona demandada.
- Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones al Comité de Seguridad y Salud, en un plazo máximo de 30 días a partir del inicio del proceso. Este Comité de Seguridad y salud se reunirá de forma urgente y en convocatoria extraordinaria para tratar estos informes o dictámenes y dará traslado de los mismos a las partes afectadas.

El Equipo de Asesoramiento, podrá ante un caso concreto, de acuerdo con la persona denunciante, delegar en uno de los miembros (Asesor confidencial), las siguientes competencias durante el proceso de instrucción:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que señala ser víctima de una situación de acoso psicológico o sexual e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- Tendrá capacidad de representación de la persona reclamante ante el Equipo, siempre que ésta así lo determine.
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, testigos, etc. manteniendo siempre la confidencialidad, conjuntamente a otros miembros del equipo de asesoramiento.

El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de respuesta, y se protegerá la intimidad, y respetará la dignidad de las personas involucradas en la instrucción; asimismo procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

PROCEDIMIENTO

Si la persona afectada entiende que es factible, y lo propone, se intentará resolver el problema de manera interna y rápida en un primer momento, si por la comisión de Igualdad (si existe) o el equipo de asesoramiento en su defecto, se considera tan leve la situación como para tomar esta determinación. Siempre se propondrá la apertura de expediente informativo que de forma paralela y con el informe de la comisión determine la sanción si corresponde.

La comunicación de la queja podrá ser realizada por el reclamante o por otra persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, dirigiéndose por escrito al Agente de Igualdad o al Presidente del Comité de Seguridad y Salud que tomará constancia del escrito o de la reclamación (firmando y sellando copia) y la derivará a la Comisión de Igualdad o al equipo de asesoramiento de forma inmediata.

Cuando haya reclamaciones o quejas de terceros sobre la existencia de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, el Agente de Igualdad o el equipo de asesoramiento investigará e instruirá el caso objeto de queja o reclamación.

Los/as trabajadores/as con responsabilidad jerárquica (mandos y directivos/as) estarán obligados/as a informar sobre los posibles casos de acoso que puedan realizar sus subordinados/as o puedan afectar a sus equipos, considerándose falta grave el no comunicar estos hechos si fueran conocidos por ellos/as.

La investigación acerca de la queja o reclamación debe ser desarrollada con sensibilidad y el respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

A lo largo del proceso, el/la reclamante o reclamado/a puede ser apoyado/a y acompañado/a por una persona de su elección, incluyendo entre las posibilidades un/a amigo/a, un/a compañero/a de trabajo, un familiar, o un representante de los/as trabajadores/as.

En un plazo de tiempo máximo de 30 días, el equipo de asesoramiento dará por finalizado el procedimiento interno, validando en su caso la consistencia de la queja. Con ello podrá conseguirse o no la finalidad de procedimiento, y en su caso, proponiéndose las actuaciones que sean convenientes (derivación a cursos de formación, cambios de puestos de trabajo,...), incluida la posibilidad de apertura de un procedimiento externo.

Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un informe o dictamen escrito que se elevará al Comité de Seguridad y Salud y se comunicará por este a las partes afectadas. En el informe o dictamen se presentarán propuestas para la solución del problema incluyendo las recomendaciones oportunas.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los afectados y el archivo de las actuaciones será custodiado por la Secretaria de la Comisión para la Igualdad,

o del Comité de Seguridad y Salud en su defecto, con la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Se considerará como agravante la situación de contratación temporal de la victima, la reincidencia del acosador, y las represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante. Igualmente debemos tener en cuenta diversos factores como la Discriminación laboral, el Ambiente de la empresa, la precariedad laboral, las condiciones laborales y personales, los síntomas de la persona acosada,...

En caso de quedar acreditado por el dictamen un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo se propondrá el inicio de un expediente disciplinario por la presunta falta muy grave con la adopción de medidas cautelares o definitivas, que podrán llegar al despido del acosador/a.

Independientemente a estos procedimientos el/la interesado/a podrá acudir directamente, si lo considera oportuno, a la vía judicial correspondiente, para ello podrá si así lo desea ser acompañada al servicio de Atención a Victimas de este Ayuntamiento para su asesoramiento y defensa en el posible procedimiento penal.

## PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.-

Este procedimiento sancionador se iniciará a petición del Comité de Seguridad y Salud en base al informe instructor o dictamen del/a asesor/a externo/a.

El acoso sexual o el acoso por razón de sexo se considerará siempre como falta muy grave. Y serán de aplicación las sanciones por faltas muy graves estipuladas en el convenio y acuerdo regulador, aplicando el régimen disciplinario que corresponda según sea personal funcionario o laboral una vez finalizado el correspondiente expediente disciplinario. Se revisará por parte de la comisión de Igualdad o comisión de trabajo el reglamento sancionador por si fuera necesaria su modificación o incorporación de nuevas tipificaciones.

Se tendrán siempre en cuenta diversos factores como la Discriminación laboral, el Ambiente de la empresa, la precariedad laboral, las condiciones laborales y personales, los síntomas de la persona acosada,...

## APROBACIÓN Y PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO

Se aprobará con la firma de los miembros del Comité de Seguridad y Salud que representan al Ayuntamiento de Leganés y a los/as delegados/as de prevención junto con los representantes sindicales de cada uno de los sindicatos. Se anexará al próximo Convenio Colectivo y al Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento de Leganés.
Este protocolo se revisará por la Comisión de Igualdad, o el Comité de Seguridad y Salud cuando se detecte alguna necesidad justificada de modificar algún aspecto del mismo.

## ANEXO I.

## ALGUNOS EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

- Acercamiento o invasión del espacio físico repetidamente por parte de un compañero o jefe...
- Sentirse presionado por alguien del ámbito laboral para mantener relaciones o salir juntos.
- Insinuación por parte de un superior de conseguir mejoras a cambio de favores de tipo sexual.
- Sufrir roces o tocamientos indeseados por parte de compañeros, clientes o jefes.
- Sufrir algún asalto o agresión sexual por parte de alguien del trabajo risas y burlas acerca de su sexualidad….
- Comentarios o chistes sexuales sobre la persona acosada.
- Presión para obtener una cita o favores sexuales.
- Manoseo sexual, gestos sexuales, o dibujos, caricaturas o fotos sexuales.
- El acoso sexual también puede incluir conductas no sexuales basadas en el género, tales como comentarios acerca de que determinados tipos de trabajo son “de mujer”.
- La manipulación de la reputación personal o profesional de una persona, por el hecho de ser mujer.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona por ser de sexo contrario al acosador, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles.
- El control o la monitorización perversa, desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona por ser de otro sexo.
- La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación.
- El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, con la finalidad de dañar a la persona por razón de su sexo.
  • El intento de perjudicar a la persona mediante la interposición de medidas administrativas que significan su bloqueo o perjuicio profesional por ser mujer. …….