



Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo



Qué es 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 (Art. 7. LOIEMH)

Se manifiesta en:

- Insinuaciones
- Contacto físico deliberado y no solicitado
- Acoso sexual ambiental (crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona acosada)
- Chantaje sexual (fuerzan a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo)

Qué es acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7. LOIEMH)

Se manifiesta en:

- Se ponen en cuestión las capacidades y desempeño laboral con descalificaciones reiteradas
- Se sabotea deliberadamente el trabajo de la persona acosada
- Aislamiento
- Se hacen burlas, bromas o críticas sexistas habitualmente
- Se imparten órdenes vejatorias que tengan como causa el sexo de la persona
- Se asigna un puesto o responsabilidad inferior por el hecho de ser mujer

Además se necesita:

- Hostigamiento
- Atentado objetivo a la dignidad
- Que no se trate de un hecho aislado
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o con las funciones reproductivas y de cuidados (puede ser sufrido por mujeres y hombres)



Quién puede denunciar

- Cualquier persona que preste servicios en el Ayuntamiento que viva una situación de acoso o tenga conocimiento de situaciones de acoso

Es importante

- Compartir con personas próximas la situación que estás viviendo
- Acumular pruebas (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, videos, etc.) para denunciar y llevar un registro de los hechos (día y hora) y posibles testigos

No seas cómplice
Si observas o identificas una situación de acoso contacta con la Asesoría Confidencial para informarte sobre cómo actuar

Procedimiento

El procedimiento tiene garantías:

- **Confidencialidad**
- Respeto a la dignidad
- Tramitación de urgencia
- Credibilidad de la persona que presenta la queja o denuncia

Queja o denuncia

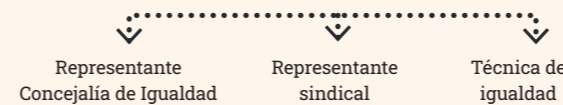


protocolo.acoso@aranguren.es

Cómo se puede denunciar

- Comunicando una queja o denuncia (según el modelo que se incluye en el Protocolo) en el correo: protocolo.acoso@aranguren.es o a la

Asesoría Confidencial



- Se analiza la información

Caso leve

- Procedimiento informal max 15 días
- Resolución
- Informe de valoración
- Seguimiento

Caso grave

- Procedimiento formal max 1 mes
- Investigación
- Resolución
- Informe de valoración
- Seguimiento

La aplicación del protocolo tiene consecuencias

- **Para la persona acosada:** medidas de protección
- **Para la persona acosadora.** [Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra]

Falta leve

- Apercibimiento
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días

Falta grave

- Suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días
- Traslado forzoso con o sin cambio de residencia
- Suspensión de funciones hasta un año

Falta muy grave

- Suspensión de funciones de uno a cinco años
- Separación del servicio

