

¿CÓMO SE ACTIVA EL PROCEDIMIENTO?

Una vez que la persona acosada o una tercera de confianza decida dejar constancia de la situación a través del Buzón de correo o de alguien de la Comisión de Igualdad. Vías:

MÉTODO INFORMAL (Comunicación)

Para estados iniciales que de manejarse adecuadamente, no progresan ocasionando mayores daños.

MÉTODO FORMAL (Denuncia. Según modelo)

Para estados cronificados. Está más estructurado, incluyendo la posibilidad de adoptar medidas cautelares cuando existan indicios suficientes.

2 días

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD

Convoca reunión

5 días

COMISIÓN DE IGUALDAD

Nombramiento de personas instructoras e inicio actuaciones.

7 días

FINALIZACIÓN

Sí

No

Actuaciones convenientes, incluyendo apertura del método formal.

INFORME DE CONCLUSIONES

Alternativas.

ARCHIVO DENUNCIA

- Insuficiencia indicios.
- Desistimiento.
- Acuerdo entre partes.

OTRA FALTA DISCIPLINARIA

Se pone en conocimiento del departamento responsable.

INCOACIÓN EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

Se constata comisión falta muy grave. RR.HH. asume apertura y tramitación expediente.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

BUZON DE CORREO

protocoloigualdad@soria.es

Comisión Permanente de Igualdad

Ayuntamiento de Soria



El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen comportamientos que vulneran los derechos fundamentales recogidos en el ordenamiento jurídico, como son el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, a la dignidad, a la integridad física y moral, y a la intimidad.

El Ayuntamiento de Soria y la Representación de las Organizaciones Sindicales que representa al personal funcionario y laboral, rechazan y prohíben cualquier práctica de este tipo en el ámbito laboral y se comprometen a facilitar los medios necesarios para impedir su manifestación en el trabajo y prevenir tales comportamientos.

¿QUE ES EL ACOSO SEXUAL?

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

ALGUNOS EJEMPLOS

- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.

¿QUÉ ES EL 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.

ALGUNOS EJEMPLOS

- Trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- Trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de ser mujeres en esta sociedad.
- Exclusión de mujeres u hombres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.

CONSECUENCIAS

- Personales: psíquicas (ansiedad, inseguridad, disminución de autoestima, culpa, etc.) físicas (insomnio, taquicardias, migrañas, etc.) y laborales (desmotivación e insatisfacción, pérdida de perspectiva profesional, pérdida o disminución del poder adquisitivo).
- De organización y económicas: enrarecimiento clima laboral, imagen negativa de la administración, etc.
- Sociales: revictimización, coste económico para el sistema sanitario público, etc.

PROCEDIMIENTO INTERNO

- Existe la posibilidad, siempre que la persona acosada así lo decida, de iniciar el procedimiento para intentar resolver el problema. Puedes consultar el itinerario, con sus dos vías de actuación, en el esquema final.
- PRINCIPIOS que guían y orientan las actuaciones del procedimiento:
 - Respeto y protección a las personas.
 - Confidencialidad.
 - Diligencia.
 - Contradicción.
 - Restitución de las víctimas.
 - Prohibición de represalias.

¿QUÉ DERECHOS TENGO?

Tienes derecho al respeto de tu intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo.

¿DÓNDE PUEDO ACUDIR?

- Buzón de correo habilitado.
- Comisión Permanente de Igualdad: órgano colegiado del ayuntamiento formado por personal político y sindical, encargado de informar, acompañar y asesorar sobre en esta materia.

¿QUÉ PUEDO HACER?

El primer paso que puedes dar es explicar tu situación utilizando cualquiera de las dos vías, anteriores. Recibirás apoyo y comprensión y, podrán informarte y asesorarte de las opciones que tienes.

SI CREES QUE UNA PERSONA DE TU ENTORNO LABORAL ESTÁ SUFRIENDO ESTOS TIPOS DE ACOSO, ¿QUÉ PUEDES HACER?

En primer lugar, es importante que comprendas la complejidad de esta violencia. En numerosas ocasiones, son las propias personas que son acosadas las que se oponen a denunciar a quien les agrede por diversas razones, entre las que se pueden incluir el miedo, la culpabilidad, la vergüenza, la falta de redes de apoyo. Esta resistencia puede provocar incompreensión en el entorno, por lo que la ayuda que personas cercanas (colegas de trabajo, amistades) podáis brindarle es esencial.

Te recomendamos que no presiones a la persona acosada y le hagas saber que estás ahí para apoyarla. Trata de comprenderla y no la juzgues.