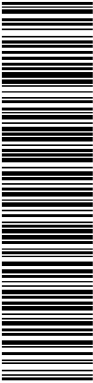


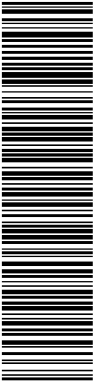
DOCUMENTO	IDENTIFICADORES	
.Protocolo: Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 29-10-24		
OTROS DATOS	FIRMAS	ESTADO
Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 1 de 45	El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA,Firmado 28/11/2024 13:40	FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-683C30D3AA41E6CDF507C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&idioma=1



**Protocolo para la prevención y actuación en casos de
violencia y acoso laboral**
**(Acoso psicológico, Acoso sexual, Acoso por razón de sexo y
violencia en el ámbito digital)**

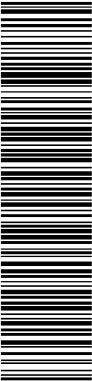


Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-683C30D3AA41E6CDF507C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&idioma=1

ÍNDICE

1.	<u>DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</u>	4
2.	<u>OBJETO DEL PROTOCOLO</u>	6
3.	<u>ALCANCE</u>	6
4.	<u>CONCEPTOS Y DEFINICIONES</u>	7
4.1	<u>Violencia en el trabajo</u>	7
4.2	<u>Conflicto interpersonal</u>	7
4.3	<u>Acoso Discriminatorio</u>	8
4.4	<u>Acoso psicológico en el trabajo o “mobbing”</u>	8
4.5	<u>Violencias sexuales</u>	10
4.6	<u>Acoso sexual</u>	11
4.7	<u>Acoso por razón de sexo</u>	11
4.8	<u>Violencia en el ámbito digital</u>	14
4.9	<u>Discriminación</u>	15
4.10	<u>Definiciones a efectos del presente procedimiento</u>	16
5.	<u>NORMATIVA Y CRITERIOS LEGALES</u>	16
6.	<u>PRINCIPIOS DIRECTORES DEL PROTOCOLO</u>	18
6.1	<u>Prevención del acoso laboral</u>	18
6.2	<u>Garantías de protección (prohibición de represalias)</u>	18
6.3	<u>Sensibilización, información y transparencia</u>	19
6.4	<u>Confidencialidad y respeto a la intimidad</u>	19
6.5	<u>Diligencia y celeridad</u>	20
6.6	<u>Comisión de investigación</u>	20
7.	<u>APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO</u>	21
7.1	<u>Fase de denuncia. Inicio del procedimiento.</u>	22
7.2	<u>Fase de investigación.</u>	23
7.3	<u>Fase de resolución</u>	26
7.4	<u>Fase de post-resolución</u>	27
8	<u>MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL PROTOCOLO</u>	27
9	<u>SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO</u>	29
10	<u>GESTIÓN DOCUMENTAL Y REGISTROS</u>	29
11.	<u>DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR</u>	29
	<u>ANEXO 1: ACTA DE CONSTITUCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN</u>	31
32		
	 Comité de Seguridad y Salud de los Empleados/as Públicos/as del	33
	<u>ANEXO 2: FICHA DE COMUNICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO</u>	

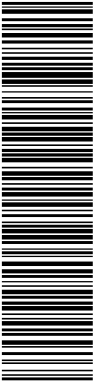
DOCUMENTO .Protocolo: Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 29-10-24	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 3 de 45	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA,Firmado 28/11/2024 13:40	ESTADO FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192 AN605-XLY40-O45VG 683C30D3AA1E6CDF507C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&idioma=1

<u>ANEXO 3: ACTUACIÓN ANTE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO LABORAL</u>	35
<u>ANEXO 4: PAUTAS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL SITUACIONES DE VIOLENCIA EXTERNA EN EL CENTRO DE TRABAJO</u>	37
<u>ANEXO 5: MODELO DE COMUNICACIÓN DE AGRESIONES</u>	41

DOCUMENTO	IDENTIFICADORES	
Protocolo: Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 29-10-24		
OTROS DATOS	FIRMAS	ESTADO
Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 4 de 45	El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA,Firmado 28/11/2024 13:40	FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192 AN605-XLY40-O45VG 683C30D3AA1E6CDF507C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&idoma=1

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

EL AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA con objeto de prevenir las conductas de violencia y acoso en el trabajo y conforme a la normativa vigente, ha desarrollado este procedimiento, en el que se establecen las pautas a seguir para identificar, gestionar y erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de violencia y acoso en el ámbito laboral.

EL AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA considera que las conductas de violencia y acoso laboral pueden generar graves daños a la salud de las personas trabajadoras y que no perjudican únicamente a las personas directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en las de su entorno más inmediato y en el conjunto del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA.

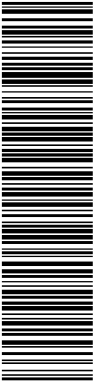
De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la ley 15/2022 de 12 de julio integral para la igualdad de trato y la no discriminación, el AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA quiere conseguir un entorno de trabajo en el que se respete el derecho a recibir un trato igualitario y a la no discriminación, en el que se incluye la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y la dignidad y la libertad de todas las personas trabajadoras del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA y personas ajenas a la misma (clientes, proveedores, etc.) que mantengan una relación laboral con el AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA.

Para ello se ha elaborado este protocolo con el fin de evitar situaciones de violencia y acoso psicológico, discriminatorio, por razón de sexo y/o violencia sexual (acoso sexual, y en el ámbito digital), y otros tipos de violencia en el ámbito laboral, dejando claro que no se va a permitir ni a tolerar ningún tipo de violencia y acoso dentro de las instalaciones y centros de trabajo pertenecientes al AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA y que serán duramente sancionadas las personas que promuevan o practiquen este tipo de comportamientos y prácticas inaceptables dentro del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA. Aún en el caso de que el acoso sea no intencionado no se permitirá de ningún modo y se aplicará el mismo protocolo.

EL AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA se compromete a:

- Implantar un protocolo articulando las medidas necesarias para prevenir y combatir la violencia y el acoso laboral, estableciendo un canal de comunicación, sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de violencia y acoso comunicar la situación que está sufriendo de forma segura y que garantice la confidencialidad.
- Difundir el **Protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia y acoso laboral** a todo el personal interno y a cualquier persona que, por su relación laboral con el AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA, lo solicite.
- Otorgar una protección adecuada frente a las represalias a las personas que informen sobre alguna situación de violencia y acoso en el entorno laboral.

DOCUMENTO	IDENTIFICADORES	
.Protocolo: Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 29-10-24		
OTROS DATOS	FIRMAS	ESTADO
Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 5 de 45	El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA,Firmado 28/11/2024 13:40	FIRMADO 28/11/2024 13:40

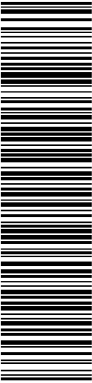


Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-6883C3D03A4A1E6CDF507C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&idioma=1

- Dar apoyo a las personas trabajadoras que se vean sometidas a situaciones de acoso psicológico o a cualquier tipo de violencias, entre ellas las sexuales, investigando los casos individualmente, según se indica en el presente documento.
- Facilitar la información y/o formación necesaria al personal para dar a conocer las pautas a seguir con el objetivo de prevenir y actuar en contra del acoso psicológico y en contra de cualquier tipo de violencias, entre ellas las sexuales.
- Tramitar todas las quejas o denuncias que lleguen al canal de comunicación del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA con la mayor transparencia y confidencialidad.
- Prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de violencia y acoso laboral.
- Prevenir, sensibilizar y actuar en los supuestos que tenga conocimiento de ciberacoso o acoso digital, ya sea este acoso psicológico (supuestos de difusión de contenidos denigratorios de la persona con el objetivo de crear un entorno hostil o humillante para la persona) o sexual (supuestos de conductas de acoso sexual a través de redes sociales y supuestos de difusión de videos e imágenes relacionadas con la vida sexual de las personas).
- Garantizar los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- Fomentar la cultura preventiva del acoso laboral y cualquier tipo de violencias, entre ellas las sexuales, en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- Manifestar la tolerancia cero del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA frente a las situaciones de acoso laboral y violencia que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización, en cualquiera de sus formas, con mención expresa de las conductas que se comenten a través de los medios digitales (ciberacoso).
- Manifestar su rechazo al empleo de datos personales cuando su finalidad sea incurrir en conductas de acoso laboral, así como cualquier empleo de dichos datos que sea contrario al derecho a la privacidad e intimidad, o que suponga una actuación que tenga como fin faltar el respeto, degradar o humillar a las personas trabajadoras.
- Gestionar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias recibidas de violencia y acoso laboral, en aras a precisar si en el AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA se ha producido una situación de violencia y acoso laboral y, en su caso, adoptar las medidas que se consideren necesarias incluidas las cautelares, administrativas o sancionadoras, en su caso, a la persona denunciada acorde a la magnitud de las conductas de acoso o violencia identificadas y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso laboral o violencia.

El AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA no tolerará ningún tipo de represalias contra aquellas personas que colaboren con la investigación o que promuevan la denuncia de las situaciones de acoso psicológico y/o cualquier tipo de violencias, entre ellas las sexuales.

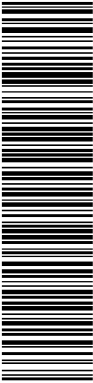
DOCUMENTO	IDENTIFICADORES	
.Protocolo: Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 29-10-24		
OTROS DATOS	FIRMAS	ESTADO
Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 6 de 45	El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA,Firmado 28/11/2024 13:40	FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192 AN605-XLY40-O45VG 683C30D3AA1E6CDF507C8FC261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&idioma=1

En Paracuellos de Jarama, a fecha de firma
Concejala Delegada de Recursos Humanos

DOCUMENTO	IDENTIFICADORES	
Protocolo: Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 23-10-24		
OTROS DATOS	FIRMAS	ESTADO
Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 7 de 45	El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA,Firmado 28/11/2024 13:40	FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-6883C30D3AA41E6CDF507C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&idioma=1

2. OBJETO DEL PROTOCOLO

El presente protocolo describe el proceso a seguir por todo el personal del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA y el personal externalizado del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA que realizan su actividad laboral dentro de las instalaciones del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA, en caso de encontrarse expuesto a situaciones de conflicto interpersonal, acoso psicológico o acoso por razón de sexo y cualquier tipo de violencias, entre ellas las sexuales (acoso sexual y en el ámbito digital), aplicándose para la resolución de las situaciones descritas medidas de mediación y análisis guiadas; tomando en consideración la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes y, por último, el respeto a la ley y a los demás.

Asimismo, establece las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto interpersonal, acoso psicológico o acoso por razón de sexo y cualquier tipo de violencias, entre ellas las sexuales, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que alguna persona trabajadora presente una comunicación en estas materias mediante la implantación de medidas reactivas frente al acoso, y en su caso, el régimen disciplinario que proceda.

Toda persona que considere que se encuentra envuelta en un conflicto interpersonal o que haya sido objeto de acoso psicológico, acoso sexual u otro tipo de violencia en el lugar de trabajo, tendrá derecho a presentar internamente una denuncia, sin menoscabo de las acciones penales o civiles que la persona acosada pueda ejercitar externamente a la organización.

Por último, para prevenir o actuar en casos de violencia externa en el centro o puesto de trabajo, se aplicará lo expuesto en el Anexo 3 del presente procedimiento, Actuación ante situaciones de violencia externa en el centro de trabajo.

El canal de comunicación de las quejas o denuncias del ámbito del presente protocolo, se canaliza por registro al departamento de Recursos Humanos.

3. ALCANCE

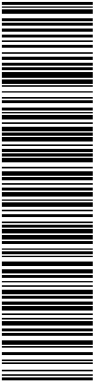
El presente protocolo es de aplicación a todas las personas empleadas que desempeñan su actividad laboral en el AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA y a todas las personas del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA externas y ajenas que mantengan una relación laboral con el AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA (clientes, proveedores, etc.).

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de violencia y acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

DOCUMENTO Protocolo: Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 29-10-24	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 8 de 45	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA,Firmado 28/11/2024 13:40
	ESTADO FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192 AN605-XLY40-O45VG 6883C30D3AA41E6CDF507C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&idoma=1

- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

4. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

4.1 Violencia en el trabajo

Desde la interrelación de las personas en situación de trabajo como factor de riesgo, la violencia en el trabajo, en sus distintas manifestaciones, es un riesgo significativo y grave, que debe de ser analizado, estudiado, corregido, y siempre que sea posible, eliminado. La violencia del trabajo la podríamos clasificar en física, psicológica y sexual:

- Violencia física: Agresión física sobre la persona trabajadora o causar daños en propiedades de la organización o del personal.

Ejemplos: Agresiones físicas internas, agresiones físicas externas (robos, atracos), etc.

- Violencia psicológica: Intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral.

Ejemplos: Acoso psicológico o mobbing.

- Violencia sexual: Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Ejemplos: acoso sexual, acoso por razón sexo, violencia sexual en ámbito digital (difusión actos de violencia sexual, pornografía no consentida y extorsión sexual a través de medios tecnológicos), agresión sexual, exhibicionismo y provocación sexual, etc.

Conforme a al Convenio 190 de la OIT, la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

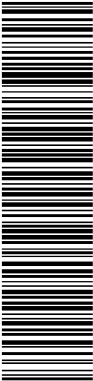
4.2 Conflicto interpersonal

El conflicto interpersonal en el entorno laboral se entiende como las diferencias que surgen entre las personas por causa de intercambio de información y/u opiniones y que generan confrontación entre ellas; del intento de alcanzar un derecho; de la oposición a una decisión; y la lucha o la discusión entre unos y otros con la intención de conseguir un acuerdo.

Los principales conflictos son:

- Conflicto de interés: Defensa de un beneficio, de un objeto, de una ventaja.
- Conflicto de poder: Secundario a la percepción que la propia zona de influencia está en riesgo o a la intención de alcanzar más nivel de control y de capacidad de decisión.
- Conflicto de identidad: Las acciones de un/a compañero/a o de una persona de jerarquía superior que agredan la identidad personal o profesional.

DOCUMENTO Protocolo: Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 29-10-24	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 9 de 45	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA, Firmado 28/11/2024 13:40	ESTADO FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-683C30D3AA41E6CDF507C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&idioma=1

- Conflicto ideológico: Se origina una imposibilidad de convivencia, que impide establecer compromisos, a causa de diferencias en la ética, en la visión de las cosas, en la religión, en la política, etc.

Los conflictos pueden provocar efectos negativos en la persona y en la organización dónde sucede, si bien por sí mismos no suponen la presencia de conductas, acciones o comportamientos compatibles con acoso de cualquier tipo. Se abordan en este procedimiento dado que el escalamiento de los mismos, o la inacción ante su manifestación puede derivar en situaciones de riesgo que conlleven violencia, por lo tanto, hemos de trabajar para prevenirlos en su origen.

Cuando nos referimos a conflictos en el ámbito laboral solemos pensar en circunstancias negativas, divergencias, luchas, etc., (conflictos disfuncionales). Sin embargo, los conflictos pueden suponer una oportunidad de cambio al dialogo y cooperación, siempre y cuando se gestionen con eficacia. Por ello, cada conflicto debe tratarse de diferente manera. No enfrentarse a la situación conflictiva o evitarla no hace que desaparezca, sino que el problema se perpetúe en el tiempo.

Las siguientes situaciones de posible conflicto interpersonal no se consideran acoso (relación no exhaustiva):

- Comportamiento “tiránico”, poco respetuoso, de una persona trabajadora hacia otras personas trabajadoras de forma habitual.
- Críticas constructivas o evaluaciones del trabajo explícitas.
- Conflictos entre dos personas por problemas concretos que generan discusión.
- Acto singular: cambio de puesto de trabajo justificado, sanción correcta, discusión puntual, etc.
- Situación colectiva de tipo organizativo: eliminación de horas extras, cambios de horarios, etc.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Conflictos surgidos durante las huelgas, protestas, etc.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

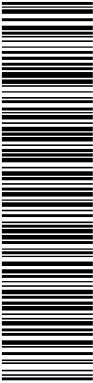
4.3 Acoso Discriminatorio

El artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, define el acoso como toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Es decir, abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien intrusiones en la vida privada.

La ley 15/2022 amplía la definición a cualquier conducta que atente contra el derecho a la igualdad realizada por razón de nacionalidad, de si son menores o mayores de edad, de si disfrutan o no de residencia legal, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género,

DOCUMENTO	IDENTIFICADORES	
Protocolo: Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 29-10-24		
OTROS DATOS	FIRMAS	ESTADO
Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 10 de 45	El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA, Firmado 28/11/2024 13:40	FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192 AN605-XLY40-O45VG 683C30D3AA41E6CDE507C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&idioma=1

enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

4..4 Acoso psicológico en el trabajo o “mobbing”

Según la Nota Técnica de Prevención NTP 854 del INSST, se entiende por acoso psicológico en el trabajo la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Dicho comportamiento, que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y prolongadas, tiene por finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad para lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo.

Esta violencia psicológica, en ocasiones se realiza en función del sexo, la raza, la edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la víctima y en todos los casos, atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

Existen otras definiciones para el acoso psicológico o “mobbing”, exponiendo a continuación algunas de ellas:

- La definición que realiza H. Leymann sobre el “mobbing”, establece que son situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.
- La Comisión Europea lo define como el comportamiento negativo entre compañeros/as o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual la persona afectada es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante un tiempo prolongado, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.
- La Agencia Europea para la SST lo define como el comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que constituye un riesgo para su salud y seguridad, física y mental.

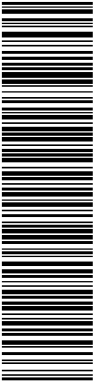
El acoso psicológico es una situación que evoluciona a lo largo del tiempo y que en muchas ocasiones tiene su origen en acontecimientos poco relevantes, pero que pueden acabar con la víctima fuera de la vida laboral.

Formas de expresión de acoso psicológico o “mobbing”

Se consideran situaciones pueden evidenciar la existencia situaciones de acoso psicológico:

- Acciones contra la reputación o la dignidad de la persona: Ridiculizar, reírse de su aspecto físico, voz, convicciones personales o religión, de su estilo de vida.
- Acciones contra el ejercicio del trabajo de la persona: Cantidad de trabajo excesiva o difícil de realizar. Privación de la realización de cualquier tipo de trabajo. Negar u ocultar los medios para la realización de su trabajo. Solicitar a la persona demandas contradictorias o excluyentes. Obligar a realizar tareas en contra de sus convicciones morales.

DOCUMENTO	IDENTIFICADORES	
.Protocolo: Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 29-10-24		
OTROS DATOS	FIRMAS	ESTADO
Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 11 de 45	El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA,Firmado 28/11/2024 13:40	FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-6883C30D3A4A1E6CDF507C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&idoma=1

- Acciones que manipulen la comunicación o la información: No informar a la persona trabajadora sobre distintos aspectos de su trabajo. No aclarar sus funciones y responsabilidades. No enseñar los métodos de trabajo a realizar. No enseñar la cantidad y calidad del trabajo a realizar. Mantener a la persona trabajadora en una situación de incertidumbre. Hacer uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazándola, criticándola o reprendiéndola acerca de temas laborales como a lo referente a su vida privada, etc.), como implícitamente (no dirigirle la palabra, no hacer caso de sus opiniones, ignorar su presencia, etc.). Utilizar selectivamente la comunicación para reprender o amonestar, nunca para felicitar. Acentuar la importancia de sus errores y minimizar la importancia de sus logros.
- Acciones de iniquidad: Establecer diferencias de trato. Distribución no equitativa del trabajo. Desigualdades remunerativas.
- Abuso de autoridad: Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo. Acciones de represalia frente a personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS o que han colaborado con las reclamantes.
- Trato vejatorio: Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora, reprendiéndola reiteradamente delante de otras personas. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Conductas que no se consideran acoso psicológico

No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de Acoso Psicológico.

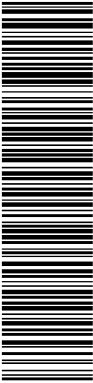
Tampoco tendrán consideración de acoso psicológico aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).

Asimismo, no constituiría acoso psicológico el estilo de mando autoritario por parte de las personas de mayor rango la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de los riesgos psicosociales.

A modo de ejemplo, algunas de las situaciones que no se considerarían acoso psicológico son:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.

DOCUMENTO	IDENTIFICADORES	
.Protocolo: Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 29-10-24		
OTROS DATOS	FIRMAS	ESTADO
Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 12 de 45	El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA,Firmado 28/11/2024 13:40	FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192 AN605-XLY40-O45VG 683C30D3A4A1E6CDF507C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&idioma=1

- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.
- Una situación colectiva de tipo organizativo: eliminación de horas extras, cambios de horarios, etc.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.

4..5 Violencias sexuales

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, contempla:

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

1. El ámbito de aplicación objetivo de esta ley orgánica comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Artículo 13. Prevención y sensibilización en la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales.

1. las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

2. Las administraciones públicas competentes y sus organismos vinculados o dependientes promoverán la información y sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales al personal a su servicio, autoridades públicas y a los cargos públicos electos.

4..6 Acoso sexual

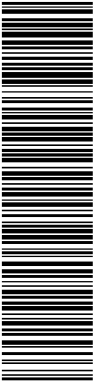
La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contempla las siguientes definiciones:

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. 7.1.).*

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

DOCUMENTO	IDENTIFICADORES	
.Protocolo: Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 29-10-24		
OTROS DATOS	FIRMAS	ESTADO
Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 13 de 45	El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA,Firmado 28/11/2024 13:40	FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-683C30D3A4A1E6CDE507C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?en_id=1&idoma=1

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Formas de expresión de acoso sexual

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos, por si solos o conjuntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Conductas verbales: Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual. Flirteos ofensivos. Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos. Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados. Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Conductas no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos. Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos físicos: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

4..7 Acoso por razón de sexo

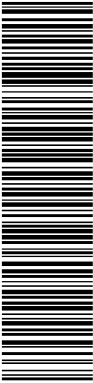
Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.2.). Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Art. 8).

En el Art.1b del Convenio 190 de la OIT la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

La recomendación de las Comunidades Europeas 02/31 de 27 de noviembre de 1991 sobre la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, aborda el acoso sexual como: *“La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resultando inaceptable si:*

- a) *Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.*
- b) *La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta (incluidos los superiores y los compañeros), se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuidad del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.*
- c) *Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma, y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.”*

DOCUMENTO Protocolo: Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 29-10-24	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 14 de 45	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA,Firmado 28/11/2024 13:40
	ESTADO FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-683C30D3AA1E6CDF507C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&idioma=1

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

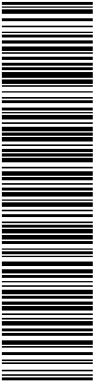
Formas de expresión de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad:

- Exigir o presionar a las mujeres embarazadas para que encuentren ellas mismas la persona para cubrir su baja por maternidad/lactancia.
- Recibir un peor trato por acogerse a una baja por permiso por nacimiento/lactancia que el recibido por personas que tienen otro tipo de permisos o bajas.
- Intentar disuadir o poner trabas para coger la baja por permiso por nacimiento/lactancia legalmente establecida.
- Penalizar, discriminar o hacer burla por coger una baja de permiso por nacimiento/lactancia, optar por jornada reducida, o no prolongar el trabajo fuera del horario laboral establecido.
- Denegar una baja por embarazo/maternidad.
- Penalizar o discriminar a las mujeres al reincorporarse al trabajo después de una baja de maternidad.

Formas de expresión de acoso por razón de sexo

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos, por si solos o conjuntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por razón de sexo. Las que siguen son una serie de conductas concretas

DOCUMENTO Protocolo Acoso Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama MODIF tras MGN 29-10-24	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: AN605-XLY40-O45VG Fecha de emisión: 24 de Enero de 2025 a las 8:11:22 Página 15 de 45	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Concejala de Recursos Humanos del AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA,Firmado 28/11/2024 13:40	ESTADO FIRMADO 28/11/2024 13:40



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1977192-AN605-XLY40-O45VG-6883C30D3A4A1E6CDF507C8F8C261EFFF12D69EBC) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&idoma=1

que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

- Ataques con medidas organizativas: Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria: Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento). Ignorar la presencia de la persona. No dirigir la palabra a la persona. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona. No permitir que la persona se exprese. Evitar todo contacto visual. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima: Amenazas y agresiones físicas. Amenazas verbales o por escrito. Gritos y/o insultos. Llamadas telefónicas atemorizantes. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional: Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexual y por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional y en cualquier grupo de edad. A pesar de ser un fenómeno que puede afectar a cualquier categoría profesional, nivel de formación, etc., los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidad familiar (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan lugares de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo (generalmente de carácter temporal).
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.