



Procedimiento de actuación frente al acoso laboral, sexual, por razón de sexo, expresión de género, identidad sexual u orientación sexual

¿Ante qué hechos se puede iniciar el procedimiento?

- Se puede presentar una solicitud de inicio del procedimiento cuando se tenga conocimiento de que se hayan producido conductas constitutivas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual u o expresión de género, producidas en cualquier centro, lugar de trabajo, espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional de la FGUMA, incluyendo comunicaciones, desplazamientos y eventos relacionados con el trabajo.

Tipos de acoso:

- **Laboral:** acciones llevadas a cabo en el ámbito de cualquier relación laboral que inflijan un trato degradante, ejercidas por una persona prevaleciendo o no de su relación de superioridad. Se incluyen las acciones hostiles o humillantes realizadas de forma reiterada que, sin llegar a constituir un trato degradante, supongan un grave acoso contra otra persona trabajadora.
- **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. Un único episodio puede ser constitutivo de acoso sexual.
- **Por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual u o expresión de género:** cualquier comportamiento realizado por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual u o expresión de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En este sentido, se entiende por identidad sexual la vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer, y se entiende por expresión de género la manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Importante:

- No se consideran acoso los conflictos entre personas que se puedan dar en el marco de las relaciones de trabajo
- La solicitud de inicio del procedimiento es secreta, pero no puede ser anónima
- El inicio del procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la vía jurisdiccional

Posibles conductas constitutivas de acoso:

- Actos, declaraciones o solicitudes que se consideren vejatorios, discriminatorios, ofensivos, degradantes, humillantes, violentos, intimidatorios o intromisión en la vida privada de la persona, mediante el Buzón de igualdad de nuestra página web o comunicación por escrito con la persona responsable del Departamento de Calidad, Igualdad y Medioambiente/RRHH/Gerencia/Comité de Empresa.

¿Quién puede realizar la solicitud de inicio del procedimiento?

- Cualquier persona que preste sus servicios en la FGUMA independientemente del carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.

Funcionamiento del canal:

