

DISPOSICIONES GENERALES

UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO

3642

ACUERDO de 10 de julio de 2014, del Consejo de Gobierno de la UPV/EHU, por el que se ratifica el acuerdo sobre solución de denuncias de acoso en materia laboral.

En el año 2003 la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea y las Organizaciones Sindicales representativas firmaron un Acuerdo sobre prevención y solución de quejas en materia de acoso, por el que se pretendía establecer un método para la prevención y solución de las quejas relativas a todas las modalidades de acoso, con las debidas garantías, y que tomara en consideración la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás.

El tiempo transcurrido desde entonces y los importantes cambios normativos que se han producido en este ámbito justifican la elaboración de un nuevo instrumento, mediante el que se pretende abordar específicamente el tratamiento de las denuncias por acoso en el ámbito laboral, por medio de un procedimiento de actuación que permita determinar la existencia o no de acoso y la propuesta de las correspondientes medidas de actuación, en su caso.

Con fecha 2 de abril de 2014 se aprobó en el seno del Comité de Seguridad y Salud Intercampus el acuerdo sobre solución de denuncias de acoso en el ámbito laboral, que fue ratificado con posterioridad por el Consejo de Gobierno.

No obstante, se ha observado la necesidad de introducir determinadas precisiones en el texto, al objeto de enriquecer las definiciones contenidas en el mismo.

Así, con fecha 9 de junio se presentó la nueva propuesta en el seno del Comité de Seguridad y Salud Intercampus, donde fue aprobada por mayoría, sustituyendo al Acuerdo de 2 de abril de 2014.

Por ello, a propuesta de la Gerente, el Consejo de Gobierno,

ACUERDA:

Primero.– Ratificar el acuerdo de 9 de junio de 2014 sobre solución de denuncias de acoso en el ámbito laboral.

Segundo.– El acuerdo ratificado entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Leioa, a 10 de julio de 2014.

El Rector,
IÑAKI GOIRIZELAIA ORDORIKA.

El Secretario General,
JOSE LUIS MARTÍN GONZÁLEZ.

ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

1.– Preámbulo.

En el año 2003 la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea y las Organizaciones Sindicales representativas firmaron un Acuerdo sobre prevención y solución de quejas en materia de acoso, por el que se pretendía establecer un método para la prevención y solución de las quejas relativas a todas las modalidades de acoso, con las debidas garantías, y que tomara en consideración la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás.

El tiempo transcurrido desde entonces y los importantes cambios normativos que se han producido en este ámbito, como la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público en el año 2007 o la modificación del Código Penal en el año 2010, justifican la elaboración de un nuevo instrumento, mediante el que se pretende abordar específicamente el tratamiento de las denuncias por acoso en el ámbito laboral, por medio de un procedimiento de actuación que permita determinar la existencia o no de acoso y la propuesta de las correspondientes medidas de actuación, en su caso.

A este respecto, las partes firmantes manifiestan su voluntad de hacer frente e impedir cualquier conducta que pueda constituir acoso. Igualmente califican dichas conductas como totalmente inaceptables, en tanto afectan a derechos fundamentales de la persona como la dignidad, la no discriminación, la integridad física y moral, el honor, la intimidad personal y familiar y la propia imagen.

Esta declaración de voluntad pretende servir de aviso no sólo de la gravedad que encierran las conductas de acoso, sino también de sus consecuencias, tanto en el ámbito personal como profesional, para los o las acosadoras. De esa forma, si tras el procedimiento de actuación se considerara probada la existencia de acoso, se habrán de instruir los correspondientes expedientes disciplinarios por falta muy grave, que, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, podrían llegar a concluir en una sanción de separación del servicio, en el caso del personal funcionario, o de despido disciplinario, en el del personal laboral. Incluso, si se considera que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, conforme a las normas vigentes, se dará traslado de los mismos a la Fiscalía, para que actúe en consecuencia.

Por otra parte, las actuaciones en relación con la materia de acoso se deben enmarcar en un ámbito de intervención más amplio: el relativo a la protección de la seguridad y salud del personal trabajador de la Universidad. Así, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la UPV/EHU señala que la política de prevención tiene como finalidad la integración de ésta en el conjunto de las actuaciones de la UPV/EHU, fomentando una cultura de la prevención que, más allá de cumplir con la normativa vigente, permita una progresiva mejora de la calidad de vida y de las condiciones de trabajo del personal a su servicio.

En ese sentido, la acción preventiva debe tomar en consideración no sólo la protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a los que puedan originar deterioro en la salud psíquica de las personas. Por esa razón, resulta decisiva para prevenir y evitar situaciones de acoso, dado que permitirá detectar los problemas de forma precoz y tomar así las medidas necesarias para su reconducción.

En el análisis y planificación de esta materia el punto de partida lo constituye la evaluación inicial de los riesgos psicosociales existentes en la organización, cuya realización no se ha de convertir en un fin en sí mismo, sino en el instrumento fundamental que permita a la Universidad

miércoles 27 de agosto de 2014

tomar decisiones sobre la necesidad de implantar y realizar todas aquellas medidas y actividades encaminadas a evitar situaciones de acoso en el ámbito laboral.

Mediante el presente Acuerdo, las partes firmantes establecen un procedimiento que regula la intervención de la UPV/EHU ante las denuncias o quejas de situaciones de acoso en el ámbito laboral que se pudieran estar produciendo, de modo que se pueda verificar la existencia del acoso y se puedan adoptar las medidas preventivas, correctoras y sancionadoras adecuadas.

Se trata de un procedimiento ágil, que garantice en todo momento los derechos de todas las personas participantes, habida cuenta la gravedad que comporta una denuncia de este tipo, tanto para la persona que denuncia como para la persona denunciada, cuyas consecuencias pueden ir desde el ámbito sancionador administrativo hasta el judicial penal o social.

No obstante, en los casos en que resulte posible y exista disposición por las partes se facilitará que de manera extraoficial o a través de la mediación del o de la Aldezle (por el procedimiento recogido en el artículo 18 de su Reglamento de Funcionamiento), pueda alcanzarse una solución satisfactoria para ambas partes.

Por último, debe señalarse la necesidad de que la comunidad universitaria en su conjunto tome conciencia de la gravedad del problema, para lo cual resulta prioritaria la difusión de la información y la implicación de la Institución a todos los niveles adoptando medidas preventivas y de formación específica en esta área.

Artículo 1.– Naturaleza del Acuerdo.

Este Acuerdo es fruto de la negociación entre las organizaciones sindicales representativas de la Universidad y los órganos de gobierno de la misma. El sometimiento al mismo es de carácter voluntario para los trabajadores y trabajadoras que se sientan acosadas, e intenta ofrecer diferentes alternativas de solución a los problemas del acoso, pudiendo éstos en cualquier momento acudir a las instancias que consideren adecuadas para sus intereses. Sin embargo, para la UPV/EHU es obligatoria la aplicación del mismo si se presenta una denuncia.

Artículo 2.– Ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el personal de la UPV/EHU y los procedimientos en él previstos podrán ser invocados por cualquier trabajador o trabajadora que considere que está siendo sometida a una situación de acoso.

El plazo máximo para poder solicitar la aplicación de este Acuerdo será de seis meses desde que se produjeron los últimos incidentes que dieran lugar a la queja o denuncia por acoso. En caso de que la persona afectada se encontrara en situación de baja médica por este motivo el plazo se contará a partir de su reincorporación al servicio activo.

Quedarán fuera del ámbito de este Acuerdo los casos que hayan sido resueltos mediante acuerdos extraoficiales o mediación, así como aquellos sobre los que se hayan pronunciado instancias judiciales. Igualmente, la interposición de una demanda o querrela dejará automáticamente en suspenso el procedimiento que estuviera en marcha.

Artículo 3.– Definiciones.

Se entiende el acoso laboral como toda conducta de violencia psicológica, dirigida de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquellas/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica, en el marco de la relación laboral o funcionarial, y que supone un riesgo para la salud.

Por lo tanto, los requisitos necesarios para considerar que una determinada conducta pueda constituir acoso son los siguientes: que sea reiterada y prolongada en el tiempo, se efectúe desde una posición de poder de cualquier tipo, en el ámbito laboral, y sea susceptible de causar un daño a la salud, y de entenderse objetivamente como un ataque a una persona, que crea un entorno hostil o humillante y perturba su vida laboral.

Se entiende por 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.

Se entiende por 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.

Se entiende por acoso discriminatorio toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las 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 ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

Para tratar de ayudar a reconocer las posibles situaciones de acoso laboral, de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de acoso discriminatorio se exponen en los anexos I, II y III conductas diferenciando entre las que podrían ser consideradas acoso y las que no. Se trata de un listado orientativo, no cerrado, siendo necesario interpretar caso por caso las posibles circunstancias que se den y la concurrencia de las diferentes notas.

Artículo 4.— Principios Rectores.

Todas las personas que intervengan en las distintas fases de este procedimiento reconocen su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo proceso abarcado por este Acuerdo. Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

Incumbe a la Administración de la UPV/EHU y a todo su personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones en materia de acoso establecidas en el presente Acuerdo y de colaborar para la aplicación y el funcionamiento eficaz del mismo.

Asimismo todo el personal de la universidad tiene el deber de colaborar con el Comité Arbitral en sus investigaciones.

El incumplimiento de lo preceptuado en el presente artículo dará lugar a las responsabilidades correspondientes, incluidas en su caso las disciplinarias.

Artículo 5.— Comité Arbitral.

5.1.— Composición.

El Comité Arbitral, comité neutral y de perfil técnico, estará integrado por cuatro personas con voz y voto: dos en representación de la UPV/EHU, que actuarán como Presidente o Presidenta y Secretario o Secretaria respectivamente y dos en representación de la parte social. Además participará en las reuniones una persona del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada con voz y sin voto.

Además el Comité podrá solicitar, si lo estima necesario, la designación de una persona de una lista de expertos pactada entre la administración y la parte social de la UPV/EHU para intervenir en los casos de denuncia de acoso en el ámbito laboral con voz y sin voto.

La representación social se establecerá de forma rotatoria entre los sindicatos con representación en la UPV/EHU, en turnos que posibiliten que todas las organizaciones sociales participen en similar número de procedimientos. Cada parte designará sus representantes titulares y suplentes.

A las personas que componen del Comité Arbitral les será de aplicación lo establecido en los artículos 28 (abstención) y 29 (recusación) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas, de Procedimiento Administrativo Común.

5.2.– Funciones.

El procedimiento del Comité Arbitral consistirá en un examen completo de los hechos y/o argumentos objeto de discrepancia entre la persona denunciante y la persona denunciada, tomando en consideración el carácter delicado de las quejas en materia de acoso. Culminará con un informe de conclusiones que se elevará al órgano universitario competente sobre los hechos denunciados y las recomendaciones al respecto.

5.3.– Domicilio a efecto de notificaciones.

Los escritos y las notificaciones dirigidas al Comité Arbitral se remitirán a:

comitearbitral@ehu.es

Comité Arbitral – Servicio de Prevención de la UPV/EHU – Edificio Biblioteca (Leioa).

5.4.– Funcionamiento Interno del Comité.

El Comité Arbitral cuenta con un Reglamento propio donde se recogen sus normas de funcionamiento interno y el procedimiento a seguir para la resolución de las quejas en materia de acoso.

El presidente o la presidenta dirigirá las labores del Comité. De considerarlo oportuno, las personas miembro del mismo elaborarán normas de procedimiento para el examen de los casos, y la persona que ejerza las funciones de presidente o presidenta estará facultada para decidir sobre las cuestiones de procedimiento, en consulta con las demás personas integrantes del Comité Arbitral.

Artículo 6.– Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará por medio de la presentación de un escrito de denuncia de la persona que se considere agraviada, su representante legal, los representantes de las y los trabajadores, las personas titulares de los órganos administrativos o cualquier persona que tengan conocimiento del posible acoso, debiendo ratificarse el o la interesada cuando sea otra persona quien presente la denuncia.

Dicho escrito deberá dirigirse a la persona que preside el Comité Arbitral identificándose la persona denunciante y la persona supuestamente acosada si no coinciden, e indicando su lugar de trabajo y la forma de contactar con ella, junto con una descripción de los hechos que supuestamente puedan constituir acoso y toda la documentación y otros medios de prueba que desee aportar para hacer valer su denuncia.

Artículo 7.– Fase de admisión.

En el caso de que la denuncia estuviera incompleta se indicará a la persona denunciante que dispone de un plazo de 10 días hábiles para su correcta cumplimentación, archivándose en otro caso.

La denuncia será objeto de un estudio previo por parte del Comité Arbitral. En base a este estudio se decidirá sobre la admisión o no de la denuncia. En el mismo se analizará la concurrencia o no de los requisitos que caracterizan las situaciones de acoso.

Tanto en esta fase como en la siguiente el Comité contará con el apoyo del Servicio de Prevención, Dirección de Igualdad..., y podrá solicitar los informes que considere oportunos, tanto de órganos universitarios como de expertos externos, teniendo todo el personal de la Universidad la obligación de colaborar si son requeridos para ello.

Artículo 8.– Fase inicial.

El miembro del Comité del Servicio de Prevención presentará la información que disponga sobre el caso, así como de los antecedentes o indicadores de interés acerca de la situación de riesgo psicosocial del servicio o unidad de trabajo implicada, si los hubiera.

El Comité Arbitral decidirá si la denuncia:

a) Se archiva, bien por desistimiento de la persona denunciante, bien por entender que no se trata de un posible caso de acoso, comunicándosele por escrito a la persona denunciante, la finalización de su actuación.

b) Se traslada al órgano universitario competente para la incoación de un expediente disciplinario dado que tras al análisis del caso se puede deducir la comisión de algún tipo de falta sancionable distinta del acoso.

c) Se remite al Servicio de Prevención porque se deduce que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial diferentes del acoso.

d) Se abre la siguiente fase del procedimiento porque existen indicios de que pudiera tratarse de un caso de acoso. En este caso, si el Comité lo considerara oportuno, solicitará de forma motivada al órgano universitario competente, la adopción de las medidas cautelares que se estimen oportunas. Estas medidas en ningún caso supondrán un perjuicio de las condiciones laborales de la persona presuntamente acosada, ni modificación sustancial de las mismas y deberán garantizar en todo caso la prestación del servicio público universitario.

El plazo para la finalización de esta fase inicial no podrá exceder de 21 días desde la presentación de la denuncia.

Artículo 9.– Fase de investigación.

El Comité continuará el procedimiento, recabando la información complementaria que considere oportuna.

La recopilación de la información deberá realizarse con rapidez y sigilo. Las indagaciones acerca de la denuncia se efectuarán con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de ambas partes.

Se informará a la persona denunciada de los hechos que se le acusan y se le solicitará que formule por escrito en un plazo de diez días las alegaciones o declaraciones que desee hacer, acompañadas de los elementos de prueba que considere oportuno presentar.

Durante esta fase de investigación:

- Se tomará declaración a las personas afectadas –denunciante y denunciada– que podrán estar asistidas por una persona que las represente y/o asesore.
- Se tomará declaración a testigos u otro personal de interés, si lo hubiere.
- Se podrá contar con la colaboración de personas expertas en las distintas tipologías de acoso.
- Se podrán recabar informes y practicar cuantas pruebas resulten procedentes tanto de oficio como a instancia de las partes intervinientes.

En el caso de que la persona denunciante lo solicite se evitará que coincida en el mismo espacio físico donde se presten las declaraciones con la persona denunciada, pudiendo actuar a través de su representante si fuera necesario.

El Comité Arbitral documentará todas las actuaciones realizadas durante esta fase.

El plazo para la finalización de esta fase de investigación será de 21 días desde la finalización de la fase inicial. En el caso de que el Comité estime que no puede completar su labor en ese plazo, deberá informar a las personas participantes que el mismo se amplía por un máximo de 10 días.

Durante esta fase, las partes podrán solicitar al Presidente o Presidenta del Comité que les conceda tiempo para tratar de resolver la denuncia y alcanzar una solución aceptable para las personas afectadas.

El Presidente o la Presidenta del Comité concederá un plazo de 14 días al objeto de posibilitar una solución de común acuerdo entre las partes.

Durante el periodo de tiempo concedido por el Presidente o la Presidenta del Comité se suspenderán los plazos señalados en el párrafo anterior. Si la persona denunciante y la denunciada presentaran un escrito conjunto manifestando haber alcanzado una solución satisfactoria para ambas partes el Comité Arbitral acordará la finalización de su actuación.

Artículo 10.– Finalización del procedimiento.

Finalizada la fase de investigación el Comité Arbitral deliberará sobre los hechos en sesión privada y emitirá un informe de conclusiones dirigido al órgano universitario competente en el plazo de diez días donde se recogerá la información siguiente:

- Resumen de los hechos que resulten probados a juicio del Comité.
- Resumen de las diligencias efectuadas por y ante el Comité.
- Resumen de los argumentos planteados por cada una de las personas participantes.
- Conclusiones y recomendaciones. Se indicará asimismo si las conclusiones se adoptaron por unanimidad, o hubo votos discrepantes.

Artículo 11.— Actuación de los órganos universitarios competentes.

El órgano universitario competente, a la vista del informe de conclusiones del Comité Arbitral, en el plazo máximo de 15 días, podrá:

a) Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se puede proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.

b) Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la posible comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación.

c) Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

d) Si se detecta la posible comisión de alguna otra falta distinta al acoso, se propondrán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

Artículo 12.— Actuaciones de mala fe.

En el caso de que tras el informe del Comité Arbitral se derivara que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados por cualquiera de las partes o los testimonios prestados son falsos, el Comité propondrá la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

Artículo 13.— Protección de las personas implicadas.

La UPV/EHU se asegurará de que las personas implicadas en un procedimiento de solución de denuncias por acoso, ya sea como denunciante, en calidad de testigos o facilitando información, e incluso a las personas miembro del Comité Arbitral, no sean objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido dará origen a la apertura del correspondiente expediente disciplinario.

Artículo 14.— Interposición de otro tipo de acciones.

El presente procedimiento no limita la interposición de otro tipo de acciones ante las instancias a las que tuviera derecho cualquier persona denunciante de situaciones de acoso en el ámbito laboral, ni suspende los plazos para el ejercicio de aquellas.

No obstante, la interposición de cualquier procedimiento ante instancias judiciales, laborales o de otro tipo supondrá la suspensión del plazo y, en su caso, finalización del procedimiento contemplado en el presente Acuerdo.

Artículo 15.— Custodia de la documentación y supervisión.

El Servicio de Prevención será el responsable de la custodia de toda la documentación existente relativa a cada uno de los casos tratados por el Comité Arbitral.

Asimismo, supervisará la evolución de la salud del trabajador o trabajadora afectada, así como el cumplimiento de las medidas correctoras que se hubieran adoptado, si las hubiere, dando cuenta de ello al Comité de Seguridad y Salud Intercampus.

Artículo 16.– Plazos.

Los plazos señalados por días en este Acuerdo se entenderán que son naturales, haciéndose constar esta circunstancia en las correspondientes notificaciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En el plazo de seis meses desde la publicación en el BOPV de este acuerdo se elaborará un procedimiento de prevención y actuación en materia de riesgos psicosociales por parte de una comisión nombrada al efecto.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

El presente acuerdo se elevará al Consejo de Gobierno para su ratificación.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Leioa, a 9 de junio de 2014.

ANEXO I

Conductas consideradas como acoso laboral	Conductas que no se consideran acoso laboral (sin perjuicio de que puedan constituir otras infracciones)
<ul style="list-style-type: none"> – Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique. – Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan. – Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo. – Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes. – Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador. – Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas. – Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada. – La situación se ha de dar de forma repetida y alargarse en el tiempo (no una cuestión puntual). – Se busca el desprestigio personal o laboral. – Existe manipulación de personas. – Se le oculta información. – Se degrada en relación a su valía profesional, creando sentimientos de incapacidad o ineficacia. 	<ul style="list-style-type: none"> – Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido. – Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos. – Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores. – Autoritarismo excesivo por parte del superior, jefes duros y exigentes. – Conflictos durante las huelgas, protestas, etc. – Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos. – Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo. – Conflictos personales y sindicales. – Una situación aislada. – Malas condiciones del trabajo. – El trabajo individual o aislado por la propia actividad. – El cotilleo no negativo. – La mala organización del trabajo o falta de comunicación. – Cuando no se mejora profesionalmente por falta de méritos. – Los roces, tensiones, conflictos. – La ineficacia para realizar un trabajo.

ANEXO II

Entre otros, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas.

ANEXO III

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo y/o de acoso discriminatorio:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo o su actividad académica;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) la impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) la impartición de órdenes vejatorias y/o tener comportamientos vejatorios;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) comportamientos que conlleven el aislamiento o incomunicación de una persona como mecanismo de control sobre la víctima.
- g) la agresión física.