

## QUÉ HACER

En el Ayuntamiento de Zaragoza, ante una posible situación de acoso sexual, el trabajador/a puede dirigirse a cualquiera de las siguientes instancias:

- ☞ Servicio de Prevención y Salud
- ☞ Comité de Seguridad y Salud
- ☞ Delegados de Prevención
- ☞ Personal

El procedimiento de reclamación debe proporcionar a los trabajadores la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con la debida seriedad y confidencialidad.

### *Pacto-Convención del Ayuntamiento de Zaragoza*

Los artículos nº 58 y nº 69, respectivamente, expresan que "el respeto a la intimidad y la consideración debida a la dignidad del trabajador/a, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, será objeto de **especial protección** implicando la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del trabajador con la graduación de la falta que cada caso requiera".

## VÍAS DE ACTUACIÓN

### **En el ámbito de la empresa:**

Denuncia ante Inspección de Trabajo.

- ♦ El art. 8.13 de la LISOS establece que el acoso sexual es una infracción muy grave.
- ♦ El art.12.7 de la LISOS lo califica como infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales.

### **Fuera del ámbito de la empresa:**

Denuncia penal, recogido en los siguientes artículos del Código Penal:

- ♦ Art. 184.2
- ♦ Art.184.1
- ♦ Art.443; la situación de acoso por parte de funcionarios públicos establece penas de prisión de uno a dos años e inhabilitación absoluta de 6 a 12 años.

## BIBLIOGRAFÍA

- ☞ Guía jurídico-sindical CGT,
- ☞ Guía de salud laboral de CGT, nº19
- ☞ Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social( art.8.13)
- ☞ Nota Técnica de Prevención nº 502,sobre acoso sexual en el trabajo.
- ☞ Código Penal(art.184)
- ☞ Constitución Española ( art.10.1,14 y 18.1)
- ☞ Pacto-Convención de aplicación al personal funcionario-laboral 2004-2007.

☞ PRÓXIMO NÚMERO:

☞ EL ACOSO LABORAL O MOBBING



## BURNOUT y ACOSO SEXUAL

17

## Prevención Riesgos Laborales



### Sección Sindical de CGT

Plaza del Pilar (Ayuntamiento) Planta 4ª  
Tlfno. 976 721239  
Fax 976 724734

E-Mail: [Cgt@ayto-zaragoza.es](mailto:Cgt@ayto-zaragoza.es)

Delegados de Prevención  
Ana Mur García  
Isabel López Mauleón

DL Z-2052-06



## "BURNOUT

○

### "síndrome del trabajador quemado"

Es un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que se puede dar en individuos que trabajan en relación directa con personas externas a la empresa.

Es la consecuencia de un **estrés laboral crónico** prolongado en el tiempo.

#### Factores que lo favorecen:

- 🔔 autoritarismo
- 🔔 exceso de trabajo
- 🔔 insatisfacción en el puesto de trabajo, sueldo o la tarea a realizar.
- 🔔 imposibilidad de modificar o controlar la situación.

#### Síntomas

- ⊗ cansancio físico y psicológico
- ⊗ ansiedad
- ⊗ mal humor
- ⊗ cambios de conducta
- ⊗ falta de comunicación con los compañeros

#### Efectos

- \* cansancio emocional
- \* pérdida de empatía
- \* despersonalización:
  - actitudes y respuestas negativas y cínicas
  - proceso deshumanizante
  - aislamiento del entorno social
  - distanciamiento, frialdad
- \* falta de realización personal:
  - Respuestas destructivas hacia sí mismo y su trabajo.

## MEDIDAS PREVENTIVAS

### MEDIDAS SOBRE LA ORGANIZACIÓN

La empresa debe **formar e informar** a los trabajadores sobre este tema, a través de los médicos del trabajo y los técnicos de prevención de riesgos laborales.

Deben establecerse **programas** que mejoren las condiciones y el clima laboral.

### MEDIDAS INDIVIDUALES O PERSONALES

- ✌ Diferenciar la vida laboral de la personal.
- ✌ Autocontrol.
- ✌ Organizar el tiempo de trabajo.
- ✌ Acudir al médico ante los síntomas ( puede reconocerse como accidente laboral).
- ✌ Descansar tras esfuerzos prolongados.
- ✌ "Desconectar"



El Burnout existe, y el trabajador no tiene porqué sufrirlo. Las causas pueden ser evitadas

## ACOSO SEXUAL

Es toda conducta verbal o física de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debería saber que esta conducta es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta a las condiciones de trabajo, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante para la víctima.

### MODALIDADES DE ACOSO:

#### 1.-CHANTAJE SEXUAL

Cuando se fuerza a un empleado/a a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo. El acosador/a siempre es un superior jerárquico.

#### 2.-ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

Cuando se producen comportamientos de naturaleza sexual de cualquier tipo (bromas persistentes, alusiones o comportamientos groseros sobre la vida íntima de la víctima, etc) , que producen una situación laboral intolerable, hostil e humillante.

El acosador/a puede ser un superior jerárquico o los propios compañeros/as de trabajo.

No debe aceptarse como una costumbre o "situación normal" de nuestra cultura. Para combatirlo, hay que saber identificarlo y **DENUNCIARLO**.