

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE OLVERA

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Constituye un derecho de toda persona ser tratada con dignidad en su trabajo y una obligación de la dirección de las empresas y administraciones públicas la de prevenir y sancionar cualquier actuación que viole este derecho.

El Ayuntamiento de Olvera se compromete a preservar la dignidad de su plantilla, a adoptar medidas adecuadas y eficaces para prevenir, detectar y controlar conductas que puedan ser constitutivas de acoso en el trabajo y a garantizar que estas medidas son conocidas suficientemente por todo su personal, siendo el presente protocolo el instrumento para materializar dicho compromiso.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo regirá para la totalidad del personal que presta servicios para el Ayuntamiento de Olvera, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con el mismo.

3. NORMATIVA ESTATAL Y AUTONÓMICA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES

La obligación de las Administraciones públicas de aprobar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo ha sido establecida en el art. 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en los siguientes términos:

“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.”

La citada ley define los tipos de acoso en su art. 7:

“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye **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.

2. Constituye **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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”

Del mismo modo, la LO 3/2007, en su art. 48, establece las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía también aporta una definición de los tipos de acoso en sus arts. 3.6 y 3.7:

“Se entiende por **acoso sexual** la situación en que se produce 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 hostil, intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.”

“Se entiende por **acoso por razón de sexo** la situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”

Se añade en el art. 3.4 de la ley andaluza citada que:

“El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará acto de discriminación por razón de sexo. Tendrá la misma consideración que cualquier tipo de acoso.”

También, en su art. 30, establece que:

“1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la



responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos.”

Constituyen **conductas calificables de acoso sexual**, entre otras, las siguientes:

- Requerimiento de favores sexuales, acompañado o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Gestos obscenos.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Agresiones físicas.

Constituyen **conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**, entre otras, las siguientes:

- Atentados contra las condiciones de trabajo (críticas exageradas o injustas y continuas sobre la persona y su trabajo; atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias del trabajador o trabajadora; impartición de órdenes contradictorias e imposibles de cumplir, u órdenes vejatorias, etc.).
- Aislamiento y rechazo o prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros y compañeras.
- Atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia, la ideología o la orientación sexual).
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- Violencia verbal, gestual o física.



4. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Los mecanismos para divulgar el presente protocolo serán:

- Su publicación permanente en la página web municipal.
- Introducirlo como contenido en los cursos que se organicen de Prevención de Riesgos Laborales.
- Presentarlo a ayuntamientos de la provincia como buena práctica.
- Cualquier otro que se estime necesario.

5. DESIGNACIÓN DE UNA ASESORÍA CONFIDENCIAL PARA APLICAR EL PROTOCOLO

La asesora o el asesor confidencial (en adelante Asesoría Confidencial) será una persona, con demostrados conocimientos en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, y específicamente en materia de violencia de género, y que tendrá como atribuciones:

1. Recibir las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.
2. Realizar una investigación sumaria y confidencial sobre su veracidad.
3. Realizada esta investigación y en función de su resultado, en el caso de que el acto violento hubiera sido leve, se realizará una entrevista a las partes implicadas y, si fuera posible o indicado, un careo, con el objetivo de intentar mediar y solucionar de forma "amistosa" la situación.
4. Derivar, si fuese necesario, a la víctima a los servicios de Salud Laboral o a cualquier otro servicio de atención o asesoramiento que se considere pertinente.
5. Recomendar a las partes, mientras dura la investigación, medidas cautelares como la separación de la presunta persona agresora y de la denunciante.
6. Si la falta pudiese tipificarse como grave o muy grave, además de las medidas de conciliación y protección anteriores, se derivará el caso a la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Olvera (en adelante Comisión de Igualdad).
7. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas, tras el expediente sancionador correspondiente, como consecuencia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
8. Realizar un seguimiento de las medidas propuestas por la Comisión o las que se deriven del posible expediente disciplinario.

La designación de la persona que asuma la Asesoría Confidencial se hará mediante resolución de la Alcaldía del Ayuntamiento de Olvera, pudiendo convocarse un proceso de selección previo.

Si el Ayuntamiento de Olvera no cuenta en su plantilla con una persona que responda al perfil profesional que precisa la Asesoría Confidencial, en caso de ser necesario, se propone solicitar la asistencia técnica a la Diputación de Cádiz.

6. EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR

6.1. Presentación de la denuncia



El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, que habrá de ser realizada por la persona agraviada o por otras, con aportación en ambos casos de indicios suficientes. Si la denuncia es presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la misma y confirmar la existencia del acto violento o acoso. En caso de denuncia verbal, se plasmará la denuncia en un escrito que deberá ser firmado por la persona denunciante.

La denuncia se presentará directamente en el Servicio de Personal del Ayuntamiento de Olvera o ante la Asesoría Confidencial.

6.2. Actuación de la Asesoría Confidencial

La Asesoría Confidencial solicitará a la persona responsable del Servicio donde trabaje la persona denunciada "información confidencial", que deberá ser remitida en el plazo máximo de 5 días. Pudiéndose realizar paralelamente otras investigaciones de manera informal, si lo estima oportuno.

Una vez recibida y analizada esta información, citará por escrito, con fecha y hora, en los próximos 5 días hábiles siguientes, a la persona denunciada. En dicho escrito se le informará de la existencia de la denuncia y se le advertirá de que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos. Se le tomará declaración, que deberá firmar.

Si se considera conveniente, se hará un careo entre las dos partes implicadas.

La Asesoría Confidencial elaborará un informe con los hechos investigados, valorándolos como leves, graves o muy graves. Si la valoración de los hechos fuese leve, se deberá citar a las partes para un acto de conciliación; en el caso de acuerdo, se dará el conflicto por finalizado, elevándose un informe a Personal. Si la falta fuese valorada como grave o muy grave, o la persona denunciada no respondiera al requerimiento o no hay acuerdo, se citará a la Comisión de Igualdad que deberá reunirse en un plazo máximo de 48 horas, para dar cuenta de los hechos.

La investigación que realice la Asesoría Confidencial deberá ser ágil, rápida y confidencial, respetando la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, procurará la protección suficiente de las partes en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

El Ayuntamiento de Olvera pondrá a disposición de la Asesoría Confidencial, así como de la Comisión de Igualdad, los medios necesarios y garantizará el acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso, debiendo las empleadas y los empleados públicos prestarles la debida colaboración. Efectuarán las entrevistas con las personas afectadas, podrán recabar la intervención de profesionales con experiencia (en psicología, derecho, medicina, etc.) y mantendrán las reuniones que estimen oportunas con las partes interesadas, y en su caso los testigos, pudiendo para ello entrevistarse con cualquiera que preste servicios en la entidad municipal o con otras personas de las que puedan recabar información. La investigación se realizará con



respeto escrupuloso de los derechos fundamentales de las partes implicadas y especialmente del derecho a la intimidad.

6.3. Atribuciones de la Comisión de Igualdad

Actuará siempre que la Asesoría Confidencial lo considere necesario y en todo caso en que haya que tomar medidas disciplinarias, y siempre mantendrá la confidencialidad.

Elaborará, en un plazo máximo de diez días, un informe con las conclusiones sobre el supuesto acto violento o acoso investigado, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes.

Dará cuenta al Servicio de Personal del Ayuntamiento de Olvera de este informe y propondrá en el mismo las medidas necesarias a tomar: apertura de expediente disciplinario, amonestación o sobreseimiento; y solicitará, si lo considera pertinente, la adopción de medidas cautelares, y específicamente la separación de la presunta persona agresora y de la denunciante.

Cualquier miembro de la Comisión de Igualdad que esté involucrado en un procedimiento de acoso en el trabajo o afectado por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o la denunciada, quedará automáticamente invalidado para formar parte de la investigación de dicho proceso. Y si fuere la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Las personas integrantes de la Comisión de Igualdad estarán adecuadamente protegidas frente a las represalias, o cualquier actuación que pudiera perjudicarlas por la realización de sus funciones. Cualquier decisión que afecte a sus condiciones de trabajo de manera desfavorable, se presumirá realizada en represalia salvo que se demuestre lo contrario.

6.4. Asesoramiento

La Asesoría Confidencial y la Comisión de Igualdad, en su caso, podrán recabar en cualquier momento asesoramiento de persona cualificada; este podrá ser tanto interno (mediante personas expertas en psicología, derecho laboral, salud laboral, violencia de género...), como externo (Colegios profesionales, Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo, Instituto de la Mujer, Diputación de Cádiz, etc.).

El deber de confidencialidad alcanzará a cualquiera de las personas que intervengan en dicho asesoramiento.

6.5. Límite temporal de las actuaciones

Para el establecimiento del límite temporal de las actuaciones, se deberá tener en consideración lo prevenido en el art. 97 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de



octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), a fin de no perjudicar el expediente. Para ello se mantendrá la más estrecha coordinación con el Servicio de Personal. El tenor del referido artículo dice lo siguiente:

“Artículo 97. Prescripción de las faltas y sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.”

6.6. Graduación de la falta

El código de conducta de los empleados y empleadas públicas debe estar presidido, entre otros principios, por el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres. Con este espíritu se establece el siguiente régimen de faltas, las cuales podrán calificarse como muy graves, graves o leves, en consonancia con lo previsto en el artículo 95 del EBEP.

El régimen disciplinario que se especifica a continuación resulta de aplicación a todos los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Olvera, cualquiera que sea el carácter de su relación (laboral o funcionarial) y su rango, estén sometidos o no al convenio colectivo.

A) Faltas muy graves

Son faltas muy graves, de acuerdo con lo establecido en el art. 95 del EBEP, las siguientes:

“b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”.

“o) El acoso laboral”.

“p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en la ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral”.

B) Faltas graves

Se considerarán como graves las siguientes faltas:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su



trabajo.

- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- La impartición de órdenes contradictorias, y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente, o vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

C) Faltas leves

Son faltas leves las siguientes:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

6.7. Acciones a realizar cuando se ha determinado la veracidad de la denuncia de acoso en el trabajo

Además de las acciones particulares que determine el Servicio de Personal y que requiera el caso, el Ayuntamiento de Olvera se compromete a actuar, una vez constatada la realidad del acoso, con respecto a la persona acosada y a la acosadora.

Así, a la persona acosada:

- Se ofrecerá a través de las Unidades de Salud Laboral la atención médica y psicológica que requiera.
- Se le ofrecerá formación en técnicas de afrontamiento del conflicto.
- Se hará un seguimiento durante un año del estado de salud física y mental, y del clima laboral en el que desarrolla su trabajo.

Y a la persona acosadora:

- Se le debe informar de los datos objetivos que acreditan que ha cometido acoso y de las consecuencias perjudiciales que dicho acoso ha causado en la persona acosada.
- También se le informará de las consecuencias disciplinarias que conllevará su conducta.
- Se establecerá un sistema de seguimiento que no viole sus derechos fundamentales y sobre todo su derecho a la intimidad.

6.8. Resolución del procedimiento

La resolución del procedimiento corresponde a la Alcaldesa del Ayuntamiento de Olvera, previo informe del Servicio de Personal, y se dará traslado de la misma a las partes afectadas.

6.9. Seguimiento





La Comisión de Igualdad recibirá información del Servicio de Personal sobre el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas en los supuestos acreditados de acoso.

7. VIGENCIA

Este protocolo tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Olvera.

8. EVALUACIÓN

Anualmente la Asesoría Confidencial y la Comisión de Igualdad realizarán un informe de evaluación sobre su actuación, con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y su real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de violencia en el trabajo. Este informe se presentará al Servicio de Personal del Ayuntamiento de Olvera antes del 31 de diciembre de cada año de vigencia de este protocolo.

