

**PROTOCOLO DE  
ACTUACIÓN FRENTE AL  
ACOSO SEXUAL Y EL  
ACOSO POR RAZÓN DE  
SEXO EN EL ÁMBITO  
LABORAL**



AJUNTAMENT de LA NUCIA



## 1. Declaración de principios:

El Ayuntamiento de La Nucía, en su compromiso con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, considera primordial la actuación frente a toda conducta de acoso sexual o por razón de sexo ya que supone una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el ámbito laboral. Por ello, para garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y combatir cualquier manifestación de violencia sexista efectúa la siguiente declaración de principios que han de servir como marco de actuación en el ámbito laboral.

\* El acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado contra la igualdad de las personas, por lo que son inaceptables y no serán permitidos ni tolerados comportamientos, actitudes o situaciones de esta naturaleza.

\* Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto, por ello se garantizará el trato digno a todo el personal de la plantilla.

\* Quienes padezcan algún tipo de acoso contarán con el apoyo total de la dirección, que actuará con contundencia y diligencia comprometiéndose a:

- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

\* Se garantizará un entorno laboral exento de cualquiera de estas formas de acoso.

\* Se actuará para prevenir y hacer lo posible por erradicar cualquier comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo y no se tolerarán comportamientos de este tipo.

\* Se promoverán relaciones respetuosas entre el personal como mejor forma de prevenir las manifestaciones de acoso y defender la dignidad y los derechos fundamentales de las personas.



## 2. Normativa de referencia:

El Ayuntamiento de La Nucía, en cumplimiento con los compromisos adoptados en su Plan de Igualdad, garantizará el efectivo cumplimiento de los derechos fundamentales de las personas, así como de la seguridad y la salud de sus trabajadoras y trabajadores basándose en el marco legislativo vigente relacionado con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

### **Ámbito internacional**

. La *Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU* relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer incluye el acoso como una forma de violencia contra las mujeres, prohibiéndolo en el trabajo, en las instituciones educativas y en otros lugares (art. 2.b) y alentado que se establezcan sanciones penales, civiles y administrativas (art. 4.d-f).

. La CEDAW *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* exige la adopción de las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluyendo específicamente el lugar de trabajo (art. 7-16).

. La *Plataforma de Acción de Beijing* reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer y pide a los diversos agentes que garanticen que los gobiernos promulgan y hacen cumplir leyes sobre acoso sexual y que los empleadores elaboran políticas y estrategias de prevención para combatir el acoso (párr. 178).

. La OIT *Organización Internacional del Trabajo* en su número 111 *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)* de 1958 incluye el acoso sexual y lo reconoce en tanto que forma de discriminación sexual.

### **Ámbito europeo**

. Comunicación de la Comisión al Consejo y Parlamento Europeo por la que se transmite acuerdo marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo COM(2007) 686 final.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:ES:PDF>

. Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

. Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.2 1992]. Código de conductas para prevenir el acoso sexual.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1992:049:0001:0008:ES:PDF>



### **Àmbito estatal**

- . Resoluci3n de 28 de julio de 2011, de la Secretarí3a de Estado para la Funci3n Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociaci3n de la Administraci3n General del Estado sobre el Protocolo de actuaci3n frente al acoso sexual y al acoso por raz3n de sexo en el àmbito de la Administraci3n General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.
- . Criterio Técnic3 de la Inspecci3n de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspecci3n de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- . Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (art. 93.4 y art. 95.2. b.).
- . Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (Arts. 7, 8, 48 y 62).
- . Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevenci3n de Riesgos Laborales (art. 4.7º. d).
- . Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (art. 8.13).
- . Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (arts. 4.2, 54.2 y 95.14).
- . Constituci3n española (Arts. 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1).



### 3. Definiciones:

#### **Acoso sexual**

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 la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

*Claves del comportamiento:*

No deseado / De índole sexual / Atenta contra la dignidad e intimidad.

*Tipificación de conductas que suponen acoso sexual:*

**VERBALES:** bromas sexuales ofensivas, comentarios sexuales obscenos o groseros, chantaje sexual, amenaza de colgar imágenes o videos íntimos sexuales de la persona, difundir rumores sobre la vida sexual de una persona, petición de favores sexuales, entre otras.

**NO VERBALES:** miradas lascivas, gestos obscenos, uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías u otro tipo de imágenes y objetos, de contenido sexualmente explícito, entre otras.

**FÍSICAS:** forzamiento sexual, acercamiento físico excesivo de carácter sexual, contacto físico de carácter sexual deliberado y no solicitado, entre otras.

**TELEMÁTICAS:** utilización sin consentimiento de cualquier tipo de imagen con contenido sexual explícito de la persona, envío o uso de cualquier tipo de mensaje escrito con contenido sexual ofensivo, entre otras.

#### **Acoso por razón de sexo**

Comportamiento relacionado con el sexo de una persona que se realiza con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

*Claves del comportamiento:*

Discriminación motivada por el sexo de una persona / Atenta contra la dignidad / Conductas ofensivas que se producen sistemáticamente.

*Tipificación de conductas que causan acoso por razón de sexo:*

Conductas discriminatorias u ofensivas por el hecho de ser mujer/hombre, dirigirse de manera ofensiva a la persona por ser mujer, menospreciar capacidades, habilidades o el potencial intelectual, humor sexista, ridiculizar a personas por asumir tareas asumidas tradicionalmente por el sexo opuesto, en caso de embarazo y/o maternidad: forzar a renunciar al lugar de trabajo o a los derechos y beneficios correspondientes, entre otras.



#### 4. Objeto, medidas de actuación y órganos implicados:

El presente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas específicas que vayan acompañadas de un procedimiento común de actuación que permita hacer frente a las conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo y permita resolver las situaciones conflictivas que se presenten con el fin de erradicar este tipo de conductas y lograr un buen clima laboral.

De este modo, se concibe como una vía de resolución interna que no excluye el inicio de acciones legales siempre que puedan ejercerse por vía administrativa o judicial cuando la naturaleza de los hechos así lo requiera o cuando las soluciones ofrecidas por vía interna sean inadecuadas para la persona acosada.

Para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo serán llevadas a cabo las siguientes medidas:

- Elaboración de un sistema de identificación de conductas que puedan derivar en casos de acoso.
- Prohibición expresa de actitudes, comentarios, escritos e imágenes de carácter sexista.
- Sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Publicitación de este protocolo entre la plantilla.

#### **Órganos implicados:**

*La Comisión de Igualdad* será el órgano responsable del procedimiento, así como de la toma de decisiones respecto al mismo.

*La persona responsable de Igualdad* será la encargada de las acciones de carácter operativo relacionadas con las consultas y denuncias que puedan surgir. Entre sus funciones estarán:

- Ejecución y seguimiento del procedimiento, facilitando información sobre el mismo y realizando la propuesta de finalización del procedimiento a la Comisión de Igualdad.
- Elaboración de los informes de seguimiento.
- Salvaguarda del cumplimiento del Protocolo y propuestas de modificación del mismo ante la Comisión de Igualdad.
- Facilitar información en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a la plantilla.



## 5. Procedimiento de actuación:

La intervención en caso de acoso sexual o por razón de sexo podrá ser iniciada por la persona que considera que está sufriendo una situación de acoso sexual o por razón de sexo o por una tercera persona que considere que se está produciendo esta situación.

### 1.- Inicio del procedimiento.

Denuncia de la situación, siguiendo el modelo que se adjunta en el Anexo, ante la persona responsable de Igualdad. La denuncia / queja se presentará a la persona o personas de referencia en sobre cerrado y firmada.

### 2.- Indagación y valoración inicial.

Análisis y estudio de la denuncia mediante la investigación correspondiente, en un plazo no mayor de 10 días, en la que se dará audiencia a las partes implicadas.

#### 2.1.- Procedimiento:

- Se mantendrán reuniones paralelas con las partes.
- Se valorará el origen del conflicto y los riesgos a los que podría estar expuesta la persona que denuncia ya que de ser necesario deberán tomarse las medidas adecuadas.
- Se informará a ambas partes sobre el procedimiento, los derechos reconocidos en el mismo y las acciones que pueden emprenderse.
- Las reuniones serán mantenidas en un plazo no superior a 10 días laborables desde la recepción por escrito del modelo de queja / denuncia.
- Se informará a las personas de referencia en Coordinación, Recursos Humanos, Representación del personal y Comisión de Igualdad del inicio del procedimiento.

### 3.- Propuesta de actuación.

En función del resultado de la investigación se presentará una propuesta de actuación que, en función de la decisión de la persona que denuncia puede suponer:

- a) *El acuerdo entre las partes*, resultado del proceso de mediación tras haber identificado indicios de la existencia de una situación de acoso.
  - Redacción de un acuerdo escrito donde figure la propuesta de medidas disciplinarias o preventivas según la valoración estimada de la situación denunciada.
  - Envío del acuerdo a las partes que deberán emitir una contestación favorable o desfavorable a la propuesta de resolución acordada en un plazo de 10 días laborables.
  - Si las partes aceptan la propuesta de resolución, se informará a los órganos implicados en el procedimiento y la Comisión de Igualdad emitirá la comunicación de resolución acordada, enviándolo a ambas partes.
  - Finalización del procedimiento y redacción de un informe que detalle la actuación realizada.



- b) *El desistimiento*, en el caso de que la investigación no haya podido probar la denuncia.  
- Finalización del procedimiento y elaboración de un informe justificativo.
- c) *Continuación de la instrucción* según se detalla a continuación.

#### **4.- Continuación del procedimiento.**

Si de la investigación se desprenden indicios de que existe una situación de acoso y no se ha llegado a un acuerdo, se continuará con el procedimiento durante un plazo de 30 a 60 días en el que se realizará un careo entre las partes (en el caso de que la víctima no lo deseara las reuniones volverán a mantenerse de manera separa) y se continuará con la investigación mediante el análisis de la documentación aportada y de los testimonios que sean necesarios hasta que se esclarezca la situación. Todas las personas que conforman la organización estarán obligadas a colaborar en la investigación cuando para ello sean requeridas y a garantizar la confidencialidad del procedimiento.

#### **5.- Resolución.**

Finalizada la investigación y probada la existencia de acoso se elaborará un informe detallado en el que se recogerán los antecedentes, las acciones realizadas, los resultados de las mismas; así como las medidas y sanciones razonadas que se tomarán.

#### **6.- Seguimiento y control.**

Si las partes han aceptado la resolución emitida por el órgano responsable finaliza el procedimiento. La resolución acordada irá acompañada de un proceso de seguimiento de la situación pudiendo llegarse a la adopción de medidas de protección si no se cumpliera la Resolución.

#### **7.- Medidas de protección.**

Se llevarán a cabo medidas para que la persona que acosa no conviva en el mismo ambiente laboral que la acosada. Pueden ser consideradas de manera excepcional al inicio de la investigación si la gravedad de la situación lo requiriera de modo preventivo hasta que finalice el procedimiento. De manera general se tomarán en el caso de que la Resolución resuelva un cambio de departamento o centro y de igual manera en el caso de que no se cumpliera la Resolución adoptada.



## 6. Garantías:

Se garantizará durante todo el procedimiento el respeto y confidencialidad, la aplicación de plazos, la protección de víctimas y restitución de sus condiciones laborales, la prohibición de represalias, la imparcialidad e igualdad de trato y el respeto al principio de presunción de inocencia.

Todos los datos de carácter personal que se generen a partir de la puesta en marcha de este protocolo, se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Se comunicará a toda la plantilla la garantía durante todo el procedimiento de los siguientes derechos:

### *De la persona que presenta queja o denuncia*

- Rapidez en la gestión de la queja o denuncia.
- Posibilidad de ser acompañada por alguien de confianza en todo el proceso, si así lo requiere.
- Acceso a la información sobre la evolución del proceso en todo momento.
- Garantía de confidencialidad y de que no existirá registro de denuncia en el expediente personal.

### *De la persona denunciada*

- Ser informada de la queja o denuncia y recibir copia de la misma.
- Responder a la queja o denuncia.
- Ser acompañada por alguien de confianza en todo el proceso.
- Estar informada de la evolución del proceso en todo momento.

## 7. Vigencia y revisión del protocolo:

El protocolo entrará en vigor previa aprobación por la Comisión de igualdad y su vigencia se establece hasta su modificación o derogación.

Anualmente, la persona responsable de Igualdad hará un informe de seguimiento del protocolo que será revisado para su puesta al día y mejora en consonancia con las especificidades, limitaciones o carencias detectadas.



## 8. Relación de anexos:

### ANEXO I

Declaración de principios y compromiso de la entidad frente a toda forma de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

### ANEXO II

Formulario de atención en materia de violencia y discriminación laboral.

### ANEXO III

Modelo de Denuncia por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

### ANEXO IV

Modelo de Informe de la Comisión de Igualdad.