



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE DOS HERMANAS
SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Y SALUD LABORAL

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LA IDENTIFICACIÓN, PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

Título: Protocolo de actuación en la identificación, prevención y protección del acoso en el ámbito laboral.

Edita: Ayuntamiento de Dos Hermanas

Autoría: Rosario Cacho Sáez, Juan Carlos Mejías Martínez y Esther Ros García

Fecha: 26/02/2020

INDICE		Pág.
1.	PREÁMBULO	4
2.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	7
3.	OBJETIVOS	8
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
5.	DEFINICIONES	9
5.1.	Acoso sexual y por razón de sexo	9
	Acoso discriminatorio	11
	Acoso laboral, moral o psicológico en el trabajo	11
6.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	14
6.1.	Criterios y Garantías	14
6.2.	PLAN DE ACCIÓN	16
6.2.1	Constitución de la Comisión	16
6.2.2.	Fase de Iniciación	17
	6.2.2.1. Procedimiento informal	17
	6.2.2.2. Procedimiento Formal	18
6.2.3.	Fase de recopilación de información y valoración inicial	19
	6.2.3.1. Informe de valoración	20
6.2.4.	Fase de conclusiones	21
7.	SANCIONES	22
8.	SEGUIMIENTO Y CONTROL	24
9.	REVISIÓN DEL PROTOCOLO	25
10.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN	25
11.	APORTACIONES DESTACADAS DE LA NORMATIVA Y LEGISLACIÓN.	27
12.	BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	34
13.	ANEXOS	21

1. PREÁMBULO.

Más allá de la antigua concepción de salud como la ausencia de enfermedad, la OMS la plantea no sólo ya como la ausencia de enfermedades sino como un estado de completo bienestar físico, mental y social.

En este sentido la salud mental y social pasa inevitablemente por las relaciones personales desarrolladas en el trabajo y de cómo éstas afectan a la salud de los individuos. Por tanto *ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora*. Sin embargo, la realidad es que muchas personas trabajadoras sufren diferentes situaciones de violencia en el trabajo como es el acoso.

La violencia en el mundo del trabajo es una amenaza para la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas y sociedad en su conjunto, pues afecta no sólo a las personas trabajadoras y empleadoras, sino también a sus familias, comunidades y economías. De hecho, la violencia en el mundo del trabajo se encuentra en el centro de los esfuerzos para la Organización Internacional del Trabajo (OIT); prevenirla y combatirla se ha convertido en uno de sus objetivos prioritarios y así queda reflejado recientemente en foros de la OIT¹.

Sin duda, el acoso en el lugar de trabajo empobrece a las empresas en las que sus trabajadores y trabajadoras los sufren. De ahí también el interés empresarial para atajarlos, tal y como pone de manifiesto la OIT.

Este tema ha sido puesto de relieve a nivel mundial con la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que pretende “impulsar y promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, además de “proteger los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (Objetivo 8). Se destaca a su vez, la necesidad de reducir las desigualdades y “eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado” (Objetivos 10 y 5²).

¹ En 2015, la OIT puso de relieve el tema de la violencia durante la 104.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en la Resolución relativa a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) y en la Recomendación núm. 204. Asimismo, esta cuestión ocupa un lugar central en la Iniciativa del Centenario de la OIT sobre las mujeres en el trabajo.

² Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo OIT. Oct. 2016

Múltiples son las referencias legales tanto a nivel internacional, nacional o autonómico que tratan sobre la dignidad de la persona y sus derechos como el derecho al trabajo, a la dignidad o a la libertad entre otros, que están estrechamente relacionados y recogidos en diferentes tratados, leyes o normativa.

En esta línea se ha trabajado concretamente sobre el acoso en el lugar de trabajo, donde, por ejemplo destacamos la Resolución del Parlamento Europeo sobre el “acoso moral en el lugar de trabajo” (2001/2339 INI) que, entre otras cosas, recomienda a los Estados Miembros que obliguen a las empresas y los poderes públicos, así como a los interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces, y aborda la necesidad de tomar iniciativas destinadas a prevenir e impedir el acoso moral en el lugar de trabajo³.

En el ámbito europeo, subrayar la recomendación 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 (92/131/CEE) y las Directivas posteriores de referencia en materia de igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, como la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Por lo que se refiere al ámbito estatal, la Constitución Española reconoce como derechos constitucionales del Pueblo Español, la dignidad de la persona, (artículo 10), la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Para completar y proteger estos principios se han generado múltiples leyes y normativas así como otras de carácter sancionador con el fin de evitar el no cumplimiento de éstas. Como ejemplo, citamos la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio del Código Penal, o la Ley 7/2007 de 12 de abril modificada por 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.

³BOE» núm. 130, de 1 de junio de 2011, páginas 53956 a 53969.

A su vez, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV, incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, definiendo, en su artículo 7, el acoso sexual y acoso por razón de sexo considerando estos comportamientos discriminatorios. Asimismo, en su artículo 48, insta a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y a establecer los procedimientos específicos para su prevención y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

A nivel de Andalucía se refleja esta sensibilidad en el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-13) en la línea de actuación 3 sobre el Empleo y establece entre sus objetivos “prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral”. Entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo se encuentra la elaboración de protocolos de actuación frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral, en el sector público y en el privado⁴.

Así mismo y según acuerdo de 27 de octubre de 2014, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, se aprobó el protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía

Merece especial mención la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, que añade dos nuevos apartados 8 y 9 al artículo 3, en el que se define acoso sexual, y acoso por razón de sexo.

A nivel local, queda recogido en el Acuerdo para el personal funcionario y Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas 2018- 2020, capítulo IX Seguridad y Salud Laboral, en los artículos 53 y 57 para el personal funcionario y el laboral, respectivamente. Prevención de Riesgos Laborales a los principios de “*garantizar el derecho de los/las trabajadores/as a su integridad física y una adecuada política de Seguridad y Salud*” y evitar y combatir los riesgos en su origen. Además en el artículo 54 (58 para laborales) se contempla “*el derecho de los trabajadores/as a la protección de riesgos laborales*”.

En este Acuerdo en el artículo 64 y 68 para el personal funcionario y el laboral, respectivamente, se contempla “la prohibición del acoso sexual y psicológico en el trabajo, manifestando la gravedad del fenómeno”.

⁴<https://bit.ly/2CPLlkl>

La localidad de Dos Hermanas cuenta con el II Plan de Igualdad para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres del Municipio 2017-2020, en un ejercicio de buena gobernanza.

Así pues, es deber y compromiso de este Ayuntamiento velar por la seguridad y la salud de su personal, así como defender el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a ser tratados con dignidad y respeto y para ello adoptará todas aquellas medidas necesarias para protegerlas haciendo especial hincapié en la no aceptación de las conductas de acoso en el trabajo; y por otra parte planteará acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando éstas se produzcan.

Para la consecución de tales objetivos, el Ayuntamiento se compromete a adoptar diferentes medidas y procedimientos, como el presente protocolo, marco general de actuación para la identificación, prevención y protección ante el acoso en el ámbito laboral.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La Dirección del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas en colaboración con la representación Legal de los trabajadores y trabajadoras, mediante este protocolo, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de cualquier tipo de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza en base a los siguientes principios:

- El Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas rechaza de manera contundente, cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, sin atender a quién sea la víctima o la persona o personas acosadoras.
- El Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, la representación de los trabajadores y trabajadoras y resto del personal se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad individual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.
- Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado y seguro, libre de problemas de intimidación, y por ello deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.

- Tienen derecho igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias se tramitarán observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedarán garantizados a través de este protocolo.
- Se garantizará la protección contra posibles represalias por haber presentado una reclamación o denuncia.
- Por todo ello, quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

Por ello, se crea el presente protocolo de actuación frente al acoso en el ámbito laboral, a implantar en este Ayuntamiento. Protocolo creado con una perspectiva preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas.

3. OBJETIVOS.

Los objetivos de este protocolo son:

- Establecer en el Ayuntamiento de Dos Hermanas un procedimiento de actuación con el fin explícito de identificar, prevenir y manejar conductas que pudiesen constituir acoso en el ámbito laboral.
- Dar la consideración de acoso en el ámbito laboral a los tipificados como:
 - ✓ Acoso laboral.
 - ✓ Acoso sexual o por razón de sexo.
 - ✓ Acoso por orientación o identidad sexual o expresión.
 - ✓ Por discriminación (etnia, religión, clase, origen...).
- Disponer de un recurso de resolución eficaz, rápido y confidencial de aquellos conflictos planteados por el personal relacionados con los distintos casos de acoso.
- Fijar los mecanismos de actuación ante la solicitud de demanda por acoso emitida por alguna trabajadora o trabajador de esta institución.
- Mantener un clima laboral adecuado que permita al personal de este Ayuntamiento, disfrutar de un entorno de trabajo en un marco de respeto y tolerancia, donde la dignidad de la persona es respetada y su salud no

se vea afectada, pudiendo así desarrollar su actividad laboral de forma eficiente, satisfactoria y gratificante.

- Evitar que se produzcan en el seno del Ayuntamiento conductas discriminatorias y de acoso entre su personal.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Se aplicará a todo el personal perteneciente al Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan, incluyendo a personal becario, programas especiales de empleo u otros.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 24, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Las empresas externas contratadas por el Ayuntamiento, serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral.
- Cuando se produzca un caso de acoso entre trabajadores o trabajadoras del Ayuntamiento y personal de una empresa externa contratada, se llevarán a cabo los mecanismos existentes de coordinación empresarial. Para ello deberá existir una comunicación recíproca del caso, con la idea de alcanzar un consenso sobre la forma de tratarlo.

5. DEFINICIONES.

5.1. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Los conceptos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, quedan definidos en la Ley Orgánica 3/2007, artículo 7, así como en la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 3.

Se considera Acoso Sexual (art. 7, Ley Orgánica 3/2007) “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”.

Por otra, constituye acoso por razón de sexo (art. 7, Ley Orgánica 3/2007), “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”.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 9.Ley Orgánica 3/2007).

En este tipo de acoso un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual⁵.

Pueden distinguirse en este apartado dos tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental⁶. Siendo considerado el **chantaje sexual** la situación en la que la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, a la promoción profesional, al salario u otros. Son solo sujetos activos de este tipo de acoso, aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

Por otra el **acoso sexual ambiental** se produce cuando los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

A título informativo, sin ánimo excluyente ni limitativo, podemos señalar como ejemplos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, las siguientes conductas:

- Discriminación por motivo de embarazo o maternidad.
- Comentarios de carácter sexista que buscan humillar y vejar (Ej: dirigiéndose a la víctima: “las mujeres donde mejor estáis es en la cama o en la cocina”, “no haces nada bien, seguro que estás con la regla”...) de forma reiterada
- Uso de bromas o chistes de carácter sexistas para ofender u humillar a la víctima, de forma reiterada.

⁵ Boja Nº 27, de 9 de feb. 2012 pág.23

⁶ BOJA 27, de 9 de febrero de 2012 pág 23

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o trabajador.
- Decoración del entorno con motivos sexuales.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones sobre una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación del trabajador o trabajadora por razón de su condición sexual.

5.2. Acoso discriminatorio:

Toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual; o identidad de género o expresión, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona acosada y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. En este tipo de acoso se incluye la discriminación por razón de género y por cualquier otra discriminación de la persona.⁷

5.3. Acoso laboral, moral o psicológico en el trabajo:

También conocido como “mobbing”. Este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de “hostigamiento psicológico en el trabajo”.

El acoso laboral, moral o psicológico en el trabajo se entiende como “cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o

⁷<https://www.boe.es/boe/dias/2003/12/31/pdfs/A46874-46992.pdf>

que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo” (Hirigoyen, 1999).

Siguiendo la definición contenida en la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, se considera como “acoso psicológico o moral, la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud”.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición⁸.

Las personas o personas sometidas a este tipo de agresión enfrentan insultos persistentes, apodosos ofensivos, burlas, aislamiento, crítica constante, abuso físico y personal e incluso, actos menos evidentes como son el aislamiento o la exclusión del grupo de compañeros (Zapf y Einarsen, 2001). No es fácil de identificar pues sus consecuencias pueden negarse o deformarse. (Luna, 2003).

Así mismo, se deben diferenciar las conductas de acoso, de las situaciones de conflicto, diferencias de opinión o discusiones que se hayan originado, por problemas relacionados con el trabajo, por cuestiones personales, por diferencias de criterio, preferencias y/o aficiones y conlleven actitudes y comportamientos considerados incómodos o incluso reprobables, pero que no pueden ni deben ser considerados acoso en el trabajo.

Las formas de expresión del acoso laboral son variadas, a continuación se mencionan algunas conductas que tienen la consideración de acoso laboral⁹:

- Dejar a la persona trabajadora, de forma continuada, sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.

⁸https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-9529

⁹https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-9529

- Ignorar o evitar el contacto con la víctima, mediante gestos de rechazo, desaire, o menosprecio.
- 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/trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con las personas reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente al trabajador o trabajadora.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

A nivel orientativo, Leyman distingue 45 comportamientos hostiles que pueden ser de distinta naturaleza (ANEXO VII).

Por otra, se señalan, para clarificar y sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones, **conductas que no son acoso laboral**¹⁰:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente.
- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.
Pueden tratarse de auténticas situaciones de “maltrato psicológico en el trabajo”, similares a las incluidas en el “mobbing”, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada organización; pero no como “mobbing”, por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.
- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones “fundadas” por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

¹⁰https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-9529

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones legítimas para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos, por necesidad del buen funcionamiento de la empresa y siempre que no afecte a la dignidad de la persona.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras.
- 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.
- Se debe diferenciar los comportamientos recibidos por parte de personas externas al Ayuntamiento (ciudadanía, personas proveedoras, etc.) de aquellos ocasionados por parte del personal de esta corporación municipal. Normalmente, en el caso de personal externo, suele tratarse generalmente de insultos o amenazas, de ser así, se debe comunicar al Servicio de Prevención propio, pero no se incluirán entre los comportamientos que contempla este protocolo.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

6.1. Criterios y Garantías.

6.1.1. Criterios.

Partiendo de un enfoque de prevención y de actuación en la fase más precoz para minimizar el daño, cuando en cualquier departamento del Ayuntamiento sea conocida la existencia de conductas constitutivas de acoso, se deberá actuar siguiendo las indicaciones del presente protocolo.

Cualquier trabajador o trabajadora de este Ayuntamiento tiene el derecho y la obligación de poner en conocimiento del responsable de Relaciones Laborales, el posible caso de acoso en el trabajo del que sea conocedor.

La persona que se sienta acosada podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta de su demanda de inicio del protocolo frente al acoso. (ANEXO I).

Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso en el ámbito laboral en el ámbito de su competencia.

La aplicación del presente protocolo, es compatible con otras acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación. Cuando exista apertura de procedimientos judiciales penales por los mismos hechos o fundamentos, se determinará la suspensión de la tramitación y la ejecución de las actuaciones recogidas en este protocolo.

6.1.2. Garantías.

- **Respeto y protección a las personas:** Se debe proteger en todo momento la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Todas las actuaciones y procedimientos, deben realizarse con la mayor prudencia y discreción, guardando el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados tienen derecho en todo momento a ser orientados o asistidos por algún delegado/a de prevención o asesor/a que designen a lo largo de todo el procedimiento, si así lo solicitan.
- **Confidencialidad:** las personas intervinientes en el procedimiento en cuestión, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- **Diligencia/Aplicación de plazos:** La investigación y la resolución deben ser llevadas a cabo a la mayor brevedad posible, sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser finalizado en el menor tiempo posible pero respetando siempre las garantías de rigor debidas.
- **Imparcialidad:** Se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el departamento al que pertenezca o el de Relaciones Laborales, deberá restituirla en las condiciones más próximas posible a su situación laboral inicial antes del caso de acoso, en concordancia con la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- **Protección de la salud de las víctimas:** Se deberán adoptar las medidas oportunas para garantizar el derecho a la protección de la salud del personal afectado.

- **Prohibición de represalias:** Están totalmente prohibidas las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- **Respeto al principio de presunción de inocencia.**
- **Todas las comunicaciones del proceso** se harán respetando los principios establecidos en la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**, y en la normativa que la desarrolla.

6.2. Plan de acción.

6.2.1. Constitución de la Comisión para la prevención y actuación ante los casos de acoso en el ámbito laboral que se detecten y/o denuncien.

El Servicio de Relaciones Humanas será el encargado de impulsar y coordinar el procedimiento.

Se constituirá una Comisión como órgano asesor.

a) Funciones:

- Promover ante el Servicio de Relaciones Humanas medidas preventivas en el ámbito de la empresa y el personal.
- Recibir las denuncias por acoso en el ámbito laboral
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo a lo establecido en el protocolo, de forma diligente y eficaz.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.
- Realizar el seguimiento de las medidas impuestas.

La comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

b) Integrantes de la Comisión:

Esta comisión estará formada por:

- El personal técnico del Servicio de Relaciones Humanas.
- Una técnica o técnico del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicosociología Aplicada.
- Una persona representante del Servicio de Salud Laboral.

- En representación del personal, una Delegada o Delegado del Comité de Seguridad y Salud.
- Una psicóloga o psicólogo del Ayuntamiento experta/o en el ámbito del acoso a tratar.
- Una persona asesora, experta, designada al efecto, si el Comité lo estimara necesario.

Los componentes serán designados por la Jefatura de Relaciones Humanas. No podrán tener relación personal o profesional jerárquica directa ni con los hechos denunciados, ni con las personas afectadas y que analizarán el caso, manteniendo la confidencialidad de toda la información recibida y analizada.

A través del Servicio de Relaciones Humanas se les capacitará con formación específica en la materia. Así mismo, proveerá de los recursos y la disponibilidad de horario para realizar sus funciones.

El personal tiene que tener conocimiento de quienes constituyen esta Comisión y cuáles son sus funciones.

La comisión se constituirá con carácter exclusivo para cada caso concreto.

6.2.2. Fase de Iniciación.

El procedimiento se puede iniciar de manera informal o formal.

a. Procedimiento Informal

El objetivo de este procedimiento es el de resolver el problema de forma extraoficial y prevenir/cortar para que no se convierta en una situación de acoso.

La queja puede presentarse de forma verbal o escrita a la persona representante de Relaciones Humanas.

Durante la fase de recopilación de información con las partes implicadas, se informará a la persona, presunta agresora, de las consecuencias ofensivas que haya podido generar su comportamiento, así como de las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede haber incurrido si fuera el caso.

La Comisión podrá resolver el problema de forma informal, mediante un acuerdo entre las partes afectadas.

Si la intervención resulta insuficiente para solucionar la situación, o se estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada de acoso en el ámbito laboral (especificando tipología) se le asesorará a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar por escrito la

denuncia/solicitud de intervención y se procederá con el proceso tal como indica este protocolo.

En el caso de rechazarse a la psicóloga o psicólogo, por alguna de las partes, se nombrará una persona denominada “mediadora”, debiéndose cumplimentar el ANEXO II. Esta persona será designada de forma consensuada entre la empresa y la representación de las trabajadoras y trabajadores y tendrá potestad para entrevistarse y recabar toda la información que crea necesaria para esclarecer los hechos.

Se levantará acta del caso y de los posibles acuerdos alcanzados.

b. Procedimiento Formal:

El procedimiento se inicia con la apertura de expediente a partir de la presentación por escrito de la comunicación o solicitud de intervención por acoso según el formulario adjunto en el ANEXO III, a la persona responsable del Servicio de Relaciones Humanas. Dicho documento puede ser presentado por:

- La persona presuntamente acosada.
- Por su representante legal.
- Por las personas representantes de la trabajadora o trabajador acosado.
- Por otras u otros trabajadores que tengan conocimiento del posible acoso.

Cuando quien denuncia no sea la propia persona acosada, desde el Servicio de Relaciones Humanas estarán obligados a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciarán las actuaciones previstas en este protocolo.

Una vez interpuesta la denuncia debe remitirse inmediatamente a la Comisión para el inicio de la investigación.

La investigación debe iniciarse en el plazo de dos días.

En la comunicación o solicitud de intervención por acoso (ANEXO III) debe recogerse la descripción de los hechos, persona o personas que previsiblemente están cometiendo el acoso, la posible víctima o víctimas, identificación y firma de quien denuncia y cualquier otra información que facilite la investigación. Es primordial recalcar la confidencialidad de toda la información recopilada.

La denuncia o comunicación debe ser sobre hechos concretos, nunca sobre impresiones generales.

A partir del mismo la Comisión llevará a cabo los siguientes pasos:

Tras un primer estudio de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

- No admitir a trámite dicha demanda, por no considerar que cumpla las condiciones exigidas, o porque resulte notorio que lo expuesto no pertenece al ámbito de este protocolo.
- Iniciar la tramitación de la demanda según lo consensuado en este protocolo.

Además, en los casos de denuncia de acoso, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente: la separación de las partes implicadas, así como otras medidas cautelares que estime adecuadas mediante escrito al Servicio de Relaciones Humanas. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para las partes perjuicio o menoscabo en sus condiciones laborales, ni modificación sustancial de las mismas.

6.2.3. Fase de recopilación de información y valoración inicial

Esta es una fase donde se deberá recopilar toda la información disponible sobre el personal implicado y los hechos que se presentan.

La psicóloga o psicólogo del Ayuntamiento, que pertenece a la Comisión, llevará acabo las entrevistas, ya sean orales o escritas así como cualquier otra técnica diagnóstica que considere oportuna, a las personas trabajadoras en conflicto y si fuese necesario a algún testigo u otra persona que pudiese aportar alguna aclaración sobre lo investigado. En las entrevistas, las personas trabajadoras en conflicto, podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona de su elección.

Por su parte, el Servicio de Prevención deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el servicio implicado, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial.

En el desarrollo de la toma de declaración, en las que se escuchan a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad, se mantendrán las indicaciones descritas a continuación:

- Se realiza en un primer momento la presentación de la persona entrevistadora a las partes y se explica el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- Es imprescindible la firma del consentimiento informado antes del inicio del proceso.

- Se debe reducir o minimizar la tensión emocional, sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- Se ha de identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- Se realizará un resumen del orden cronológico del relato.
- No se ha de utilizar como ejemplo, situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- Las entrevistas comenzarán con la persona presuntamente acosada, y los/as testigos/as por ésta propuestos, continuando con la persona presunta acosadora y, en su caso, con los/as testigos/as que esta última proponga.

El proceso de investigación se deberá desarrollar con la mayor rapidez, confidencialidad y participación de las personas implicadas. Si hubiese más de una denuncia contra una misma persona, éstas se tramitarán de forma diferenciada.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la demanda de inicio del protocolo de acoso.

6.2.4. Informe de valoración (ANEXO V)

En dicho documento se incluirá la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que integran la Comisión anti-acoso e identificación de los/as trabajadores/as (las personas presuntamente acosadas y de las acosadoras) mediante el correspondiente código numérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma. Se indicarán los agravantes que pudieran haber ocurrido.
- Relación de intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes implicadas, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, escalas y diligencias practicadas.
- Resumen cronológico de los principales hechos.
- Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual, por razón de sexo u otra discriminación.

Además, si procede, se incluirá también:

- Propuesta de medidas correctoras.
- Propuesta de incoación de expediente disciplinario por la comisión de una falta de acoso o de otro tipo de infracción.
- Se propone la puesta en conocimiento de la Jurisdicción penal de la conducta presuntamente constitutiva de delito o falta.

De todas las actuaciones se dejará constancia documental.

6.2.5. Fase de conclusiones

Según el Informe de Valoración, el Servicio de Relaciones Humanas deberá tomar alguna de las siguientes opciones:

1) **Archivo de la denuncia**, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la persona denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

A pesar de esto, podrá proponer medidas para mejorar la situación existente.

2) **Traslado de otras faltas**. si del estudio del caso se entiende la comisión de alguna otra falta tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente que corresponda, trasladándose de inmediato denuncia al órgano policial y/o judicial competente si aprecian indicios de delito.

3) **Conflicto laboral**. Si del referido informe se concluyera que se trata de un conflicto laboral se llevarán a cabo, si procede, cualquiera de las siguientes actuaciones:

- Si se trata de una situación de conflicto, se impulsarán los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales mediante la actuación de Relaciones Humanas/ una persona mediadora nombrada por la comisión, admitida por las partes.
- Si se trata de otros supuestos incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales, por lo que se llevarán a cabo aquellas medidas de carácter corrector que recomiende el Informe de Valoración, si fuera pertinente.

4) **Indicios claros de acoso en el ámbito laboral**. El Servicio de Relaciones Humanas podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por falta muy grave de acoso y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

5) **Presunción de acoso o indicios no concluyentes de posible acoso en el ámbito laboral**. En base al Informe de Valoración, no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, por lo que la Comisión deberá dar traslado de dicho informe y de toda la

información disponible a Relaciones Humanas, continuando con la investigación hasta obtener los resultados concluyentes.

- 6) **Denuncias infundadas o falsas.** En el supuesto de que se detecte, durante el desarrollo de la investigación, que la denuncia se ha hecho con maleficencia y que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Comisión podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

El plazo para recopilar la información necesaria y presentar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales. (Salvo en el caso del punto 5).

Se informará a las partes implicadas de las actuaciones realizadas en cada fase del proceso y de la resolución adoptada por la Comisión, preservando siempre la intimidad de las personas.

7. SANCIONES.

En el Acuerdo para el personal funcionario y Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas para los años 2018-2020, en su artículo 64 para funcionarios y artículo 68 para laborales, se establece que el acoso sexual y psicológico entre compañeros/as tendrá la consideración de **falta muy grave** y será sancionado/a de conformidad con la normativa disciplinaria.

Tras el informe de valoración, el Servicio de Relaciones Humanas será el responsable de determinar la sanción correspondiente teniendo en cuenta el Estatuto Básico del Empleado Público. La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento.

No será posible sancionar de forma distinta a la prevista en las disposiciones legales o convencionales, es decir, no se podrá determinar una sanción como muy grave, si el Acuerdo y el Convenio la establecen como leve. Así mismo, ha de existir proporcionalidad entre la falta y la sanción.

7.1.– Circunstancias agravantes

Para el cálculo de las sanciones citaremos a continuación las circunstancias agravantes de las mismas.

- Actuar con alevosía, mediante el empleo de medios, modos o formas en la ejecución del hecho que tienden a asegurar el delito.
- La persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.

- La existencia de dos o más víctimas.
- La situación de discapacidad física, psíquica o sensorial de la víctima.
- El abuso de superioridad o de confianza que favorezcan su indefensión.
- La existencia de presiones/coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral para entorpecer el desarrollo de la investigación.
- Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud, médicamente acreditado.
- Que el estado psicológico o físico de la víctima hay sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.

- Si la situación de la víctima es de contratación temporal, periodo de prueba o prácticas.
- El acoso se produce durante el proceso de selección o promoción del personal.

7.2.- Tipos de sanciones.

El 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, establece en su Artículo 96 las sanciones a aplicar. Debido a las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) **Separación del servicio del personal funcionario**, que en el caso del personal funcionario interino comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

- b) **Despido disciplinario del personal laboral**, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

- c) **Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo** en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

- d) **Traslado forzoso**, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

- e) **Demérito**, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

- f) **Apercibimiento**.

- g) **Cualquier otra** que se establezca por ley.

Se ha de tener en cuenta que se procederá a la readmisión del personal laboral fijo, cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

Como se ha descrito anteriormente, el alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, el Servicio de Relaciones Humanas tomará las medidas oportunas para que las partes no compartan el mismo ambiente de trabajo, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de prevención, sensibilización y formación del presente protocolo.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la interposición del procedimiento judicial, en el momento que considere conveniente, de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

7.3.- Prescripción de las faltas y sanciones (artº. 97 TREBEP).

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.

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.

8. SEGUIMIENTO Y CONTROL.

El Servicio de Relaciones Humanas registrará el Informe de Conclusiones y remitirá éstos a los responsables que tengan competencias para llevar a cabo las propuestas.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá al Servicio de Relaciones Humanas.

Se brindará una atención especial para evitar posibles situaciones de hostilidad en el ámbito de trabajo, cuando se produzca la reincorporación del trabajador o trabajadora que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

El Servicio de Relaciones Humanas deberá realizar, por otra parte, un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos en el Ayuntamiento e informar, en su caso, de los mismos al órgano que en cada caso sea competente para el conocimiento y seguimiento general de estos problemas y al Comité de Seguridad y Salud.

9. REVISIÓN DEL PROTOCOLO

Cada año se realizará una revisión del presente protocolo con el fin de actualizarlo si fuera necesario según las necesidades del momento. No obstante siempre que se solicite tanto a petición del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales como por el Comité de Seguridad y Salud y/o representantes de las trabajadoras y trabajadores, se podrá proponer revisar y actualizar dicho protocolo.

10. DISPOSICIÓN FINAL

Si cualquier norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente protocolo, los firmantes se comprometen a su inmediata adecuación.

11. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo que hemos de plantearnos a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso laboral deben plantearse **dos líneas de actuación**:

- Evaluación y prevención de posibles situaciones de acoso en el ámbito laboral.
- Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

Es por ello que el Servicio de Relaciones Humanas ha de promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- Realizar formación especializada. Se incluirá en el Plan de Formación de la empresa una formación en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a personal responsable de equipos de personas, con el objetivo de aprender a identificar y detener los posibles conflictos desde su origen.
- Concienciar y formar adecuadamente a los mandos.
- Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de servicios u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Administración en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Integrar los códigos éticos y los compromisos de la Administración, de forma transversal, en toda la formación continua.

12. APORTACIONES DESTACADAS DE LA NORMATIVA Y LA LEGISLACIÓN.

12.1. NACIONES UNIDAS

- **17 DE JUNIO DE 2011 DE LA RESOLUCIÓN 17/19 DEL CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS SOBRE “DERECHOS HUMANOS, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO”.**

Fue la primera de un organismo de la ONU en abordar las violaciones de derechos humanos basadas en la orientación sexual y la identidad de género. En dicha resolución se condena expresamente cualquier acto de violencia en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

12.2. UNIÓN EUROPEA

- **ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO (2007).**

Se condena toda forma de acoso y de violencia, haciendo referencia a la obligación que tiene la empresa de proteger a las personas trabajadoras contra tales situaciones.

4. Prevenir, identificar y hacer frente a las situaciones de acoso y violencia.

Aumentar la sensibilización de todo el personal y darle una formación apropiada puede hacer que disminuya la probabilidad de acoso y de violencia en el trabajo.

Las empresas deben redactar una declaración de que no tolerarán el acoso y la violencia. En esta declaración se especificarán los procedimientos a seguir en caso de incidentes.

12.3. NORMATIVA ESPAÑOLA

- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Artículo 10.

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 son fundamento del orden político y de la paz social.

Artículo 14.

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 15.

Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.

Artículo 16.

1. Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley.

2. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias.

Artículo 18.

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.

4. La Ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.

Artículo 35.

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer

sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

- **LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 31/1995 de 8 de noviembre**

Artículo 14.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores...

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

Artículo 15. Principios de la acción preventiva.

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

- **LEY 62/2003, DE 30 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS FISCALES, ADMINISTRATIVAS Y DEL ORDEN SOCIAL**

Capítulo III Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato:

Artículo 27. Objeto y ámbito de aplicación de este capítulo.

1. Este capítulo tiene por objeto establecer medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en los términos que en cada una de sus secciones se establecen.

2. Este capítulo será de aplicación a todas las personas, tanto en el sector público como en el sector privado.

Artículo 28. Definiciones.

1. A los efectos de este capítulo se entenderá por:

a) Principio de igualdad de trato: la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.

b) Discriminación directa: cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

c) Discriminación indirecta: cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

d) Acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o 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 entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

2. Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios.

- **LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES:**

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones pública.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- **LEY ORGÁNICA 5/2010, DE 22 DE JUNIO, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 10/1995, DE 23 DE NOVIEMBRE, DEL CÓDIGO PENAL**

Preámbulo XI: Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

Artículo nº 173. Con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima.

- **Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015,** por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

- **REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.**

Artículo 4. Derechos laborales

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- **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.**

CAPÍTULO I. Artículo 14. Derechos individuales.

h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- **CAPÍTULO VI. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta**

Artículo 53. Principios éticos.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

TÍTULO VII. Régimen disciplinario

Artículo 95. Faltas disciplinarias.

2. Son faltas muy graves:

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.

Artículo 96. Sanciones.

Artículo 97. Prescripción de las faltas y sanciones.

- **LEY 39/2015, DE 1 DE OCTUBRE, DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.**

12.4. NORMATIVA AUTONÓMICA:

- **ESTATUTO DE AUTONOMÍA PARA ANDALUCÍA 2007**

Artículo 14. Prohibición de discriminación.

Se prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en este Título, particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.

- **Resolución de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa**

- **ACUERDO de 27 de octubre de 2014, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que quedó aprobado el protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía**

- **LEY 9/2018, DE 8 DE OCTUBRE, DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA.**

- **LEY 7/2018, DE 30 DE JULIO, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY 13/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

4. A efectos de lo previsto en la presente Ley, tendrán la consideración de actos de violencia de género, entre otros, las siguientes manifestaciones:

- d) El acoso sexual
- e) El acoso por razón de sexo

- **I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (2010-13) LÍNEA DE ACTUACIÓN: EMPLEO:**

Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral.

- **BOJA nº 112 de 12/06/2018: EL II PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA** tiene como finalidad identificar las líneas estratégicas prioritarias de intervención y marcar las directrices para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía. Se promueven las condiciones para

que sea real y efectiva la igualdad del hombre y la mujer andaluces, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social, y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer

- **LA LEY 2/2014, DE 8 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA NO DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANSEXUALES DE ANDALUCÍA**

Artículo 6. Principio de no discriminación por motivos de identidad de género

- **LEY 8/2017, DE 28 DE DICIEMBRE, PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS, LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI Y SUS FAMILIARES EN ANDALUCÍA.**

Artículo 1. Objeto de la ley.

1. La presente ley tiene por objeto garantizar los derechos y la igualdad de trato por razón de orientación sexual, identidad sexual e identidad de género de las personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero y/o intersexuales (LGTBI), y de sus familiares, en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. La presente ley establece y regula los medios y las medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad, dignidad e intimidad, independientemente de la orientación sexual, identidad de género o sexo registral presente o pasado, y a la no discriminación por razón de orientación sexual, de identidad o expresión de género, en los ámbitos tanto públicos como privados, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural, sobre las que la Junta de Andalucía y los entes locales tengan competencias.

k) Acoso discriminatorio: cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación y/o identidad sexual, o pertenencia a grupo familiar LGTBI, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

l) Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona LGTBI como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está siendo sometida o ha sido sometida.

12.5. LOCAL:

- **II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES, DEL AYUNTAMIENTO DE DOS HERMANAS 2017-2020.**

En su fundamentación queda patente el profundo compromiso a nivel político y técnico de todas las Delegaciones y Áreas del Ayuntamiento de Dos Hermanas con la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre

mujeres y hombres, así como un claro posicionamiento contra la discriminación por razón de género.

- **CONVENIO 2018-2020 con fecha del 25 de julio del 2018:Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas.**

Art. nº 64 para funcionarios y nº 68 para laborales: Acoso sexual y psicológico en el trabajo.

Todo el personal municipal tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual que afecte a la dignidad de las mujeres u hombres en el trabajo.

Se entenderá por acoso psicológico o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática sobre otra persona en el lugar del trabajo y, toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El acoso sexual y psicológico entre compañeros/as tendrá la consideración de falta muy grave y será sancionado/a de conformidad con la normativa disciplinaria.

13. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

13.1. Bibliografía Manuales

II Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres, del Ayuntamiento de Dos Hermanas 2017-2020.

http://www.doshermanas.es/dher/export/sites/default/dher/portal/concejalias/igualdad_educacion/igualdad/rec/pdf/2017/PlanIgualdad2017.pdf

I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013)

[https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/PLAN_IMHA\(1\).pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/PLAN_IMHA(1).pdf)

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

<http://cort.as/-Ks5B>

Conductas que tienen la consideración de acoso laboral y las que no.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-9529

Crea el protocolo de tu Empresa. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/protocolo/>

Guía Análisis comparado de los protocolos de actuación frente al acoso en el trabajo.

<http://www.ugt.es/sites/default/files/guiaacosoweb.pdf>

Inventario de acoso moral de Leymann.

<http://cort.as/-Ks8O>

Mobbing, acoso laboral o acoso en el trabajo.

<http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/mobbing/>

Modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa. Resolución de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer. BOJA 27, de 9 de febrero de 2012 pág. 23.

<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2012/27/d4.pdf>

NTP* 476. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing (pdf).

https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf

NTP 489. Violencia en el lugar de trabajo (pdf).

https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_489.pdf

NTP 507 Acoso sexual en el trabajo (pdf)

https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_507.pdf

NTP 213. Satisfacción laboral: encuesta de evaluación (pdf).

https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_213.pdf

OIT 104.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).

<http://cort.as/-Ks3->

Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella: Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

<http://cort.as/-Ks1u>

Protocolo de prevención y actuación de la administración de la Junta de Andalucía en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/ced/acoso-laboral>

Protocolo contra el Acoso sexual y el Acoso por razón de sexo en el Trabajo. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer (2016).

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_por_razon_sexu_es.pdf

Protocolo de Actuación frente al Acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos (2011).

<http://www.ccooaytomadrid.es/documentos/acuerdos/PROTOCOLO%20%20ACOSO%20LABORAL.pdf>

NTP*. Nota técnica de prevención.

13.2. Referencia Legislativa Web

Constitución Española 1978

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). OIT

https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711719/lang-es/index.htm

Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo

<http://cort.as/-LEfq>

Declaración Universal de Derechos Humanos, ONU 1948.

<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Estatuto de Autonomía para Andalucía 2007

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-5825>

Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022

https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Estrategia_Andaluza_Seg_Salud_Trabajo_2017_2022.pdf

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-9953

Ley 2/2014, de 8 de julio, Integral para la No Discriminación por Motivos de Identidad de Género y Reconocimiento de los Derechos de las Personas Transexuales de Andalucía.

<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2014/139/1>

Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565>

Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para Garantizar los Derechos, la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas LGTBI y sus Familiares en Andalucía

<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/10/1>

Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral Contra la Violencia de Género.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-11883

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/199/2>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

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.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Recomendación CM/Rec(2010)5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las medidas para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

<http://cort.as/-LEfi>

Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de septiembre de 2011, sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género en las Naciones Unidas.

<http://cort.as/-LEei>

NOTA.

El Protocolo incorpora **la perspectiva de género** como un valor esencial de las políticas de prevención de seguridad y salud en el trabajo.

Lenguaje inclusivo: el texto está elaborado en lenguaje inclusivo, tal como establece la ley 3/2007 y está contemplado en el II Plan de Igualdad Local. Dado que muchas de las leyes están en masculino plural para hacer referencia a varones y mujeres, así queda entendido desde el presente documento.

14. ANEXOS

ANEXO I	INICIO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
ANEXO II	NOMBRAMIENTO DE LA PERSONA MEDIADORA
ANEXO III	MODELO DE DENUNCIA
ANEXO IV	COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL
ANEXO V	INFORME DE VALORACIÓN Y CONCLUSIONES
ANEXO VI	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
ANEXO VII	INVENTARIO DE ACOSO MORAL DE H. LEYMANN

ANEXO I

INICIO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

SOLICITANTE:

Persona que realiza la denuncia

.....

Al representante de RRHH

.....

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE:

Apellidos:

Nombre:

DNI:

Sexo:

Mujer

Hombre

Telf.:

DATOS PROFESIONALES

Centro de trabajo:

Puesto:

Grupo:

Responsable si procede:

Relación laboral:

Funcionario

Laboral

Eventual

Otros

Antigüedad en el puesto desde:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Apellidos:

Nombre:

DNI:

Sexo:

Mujer

Hombre

Dirección:

Telf.:

DATOS PROFESIONALES

Centro de trabajo:

Puesto:

Grupo:

Responsable si procede:

Relación laboral:

Funcionario

Laboral

Eventual

Otros

Antigüedad en el puesto desde:

ANEXO II

NOMBRAMIENTO DE LA PERSONA MEDIADORA

Por _____ una _____ parte
Don/Doña.....mayor de edad, con
DNI.....y _____ domicilio
en.....
.....(en adelante TRABAJADOR/TRABAJADORA),

y _____ por _____ otra
Don/Doña.....con
DNI.....en _____ su _____ calidad _____ de
MEDIADORA/MEDIADOR, designado mediante consenso entre RRHH/La
Comisión y la persona presuntamente acosada, de acuerdo con el
procedimiento establecido en el presente **PROTOCOLO**.

ACUERDAN

Que según lo establecido en el artículo 6 de la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**, y en la normativa que la desarrolla, y de conformidad con el Protocolo descrito anteriormente,

LA TRABAJADORA/EL TRABAJADOR:

Consiente No Consiente

Para que **LA PERSONA MEDIADORA** haga llegar una copia del informe resultante de su actuación a la Comisión establecida en el **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LA IDENTIFICACIÓN, PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL del Excmo. Ayuntamiento**

LA PERSONA MEDIADORA garantiza que en la utilización de los datos facilitados por LA TRABAJADORA/EL TRABAJADOR respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad de la mencionada.

En _____, a _____ de _____ de 20_____

Fdo. _____

Fdo. _____

La persona mediadora

La trabajadora/el trabajador

ANEXO III

MODELO DE DENUNCIA

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE

- Persona afectada Área/Servicio de Prevención Recursos Humanos Unidad directiva afectada
 Comité de Seguridad y Salud Delegados/das de prevención Otros

TIPO DE ACOSO

- Moral/Laboral Sexual Por razón de sexo Por razón de la orientación sexual
 Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos

NIF

Sexo

H

M

Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo

Unidad directiva

Vinculación laboral:

- Funcionario/a Estatutario/a Interino/a Laboral fijo Laboral temporal
 Grupo Nivel Antigüedad en el lugar de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Sí. (Especificar) No

SOLICITUD

- Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso ...

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

ANEXO IV

COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

1. Composición:

- Una representación del Ayuntamiento nombrada por el Servicio de Relaciones de Relaciones Humanas.
- Una técnica o Técnico del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Una persona representante del Servicio de Salud Laboral.
- Una Delegada o Delegado del Comité de Seguridad.
- Una psicóloga o psicólogo del Ayuntamiento experta en el ámbito del acoso a tratar.
- Una persona asesora, experta, designada al efecto, si el Comité lo estimara necesario.

Los componentes del grupo serán designados por la citada jefatura superior de personal.

En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

2. Régimen de funcionamiento de la Comisión .– Se regirá en su funcionamiento por:

Las disposiciones de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La normativa legal y convencional española en materia de acoso en el ámbito laboral que resulte de aplicación.

Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.

Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.

ANEXO V

INFORME DE VALORACIÓN Y CONCLUSIONES

El informe de valoración y conclusiones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

Composición de la COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL QUE SE DETECTEN Y/O DENUNCIEN:

Personal técnico del Servicio de RRHH:

.....

Técnica o técnico del Servicio de prevención:

.....

Persona representante del Servicio de Salud Laboral:

.....

Delegada o delegado del Comité de Seguridad y Salud (y representante legal de las personas trabajadoras):

.....

Psicóloga/psicólogo del Ayuntamiento:

.....

Persona asesora experta, designada por la Comisión:

.....

Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.

Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).

Conclusiones.

Medidas propuestas.

ANEXO VI

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.

TÍTULO VII. Régimen disciplinario

Artículo 95. Faltas disciplinarias.

2. Son faltas muy graves:

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.

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.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE DOS HERMANAS. CONVENIO 2018-2020 CON FECHA DEL 25 DE JULIO DEL 2018:

Artículo 50. Régimen disciplinario.

Se aplicará a todos los efectos el establecido en el Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado en vigor

No obstante lo anterior, las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en falta serán las siguientes:

a) Por falta leve:

1. Amonestación verbal en privado
2. Amonestación por escrito
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días

b) Por falta grave:

1. Suspensión de empleo y sueldo que no excederá de 2 años

2. Inhabilitación por un período no superior a un año para ascender de categoría

c) Por falta muy grave:

1. Inhabilitación por un período no superior a dos años para ascender de categoría

2. Suspensión de empleo y sueldo que no excederá de 4 años

3. Separación del servicio

Artículo 64 para funcionarios y artículo 68 para laborales: Acoso sexual y psicológico en el trabajo.

El acoso sexual y psicológico entre compañeros/as tendrá la consideración de falta muy grave y será sancionado/a de conformidad con la normativa disciplinaria

ANEXO VII

INVENTARIO DE ACOSO MORAL DE H. LEYMANN^{11*}

1. Limitar la comunicación (no se le da toda la información que debiera tener)

A) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otras personas, incluida la propia persona acosadora:

1. El jefe/La jefa acosador/a ó la persona acosadora no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
2. Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
3. Los compañeros y/o compañeras le impiden expresarse.
4. Las compañeras y/o compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
6. Se producen críticas hacia su vida privada.
7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
8. Se le amenaza verbalmente.
9. Se le amenaza por escrito.
10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).
11. Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

2. Limitar el contacto social (se le aísla físicamente de sus compañeros y/o compañeras)

B) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

12. No se habla nunca con la víctima.
13. No se le deja que se dirija a uno.
14. Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros y/o compañeras.
15. Se prohíbe a sus compañeros y compañeras hablar con ella (la víctima).
16. Se niega la presencia física de la víctima.

3. Desprestigiar a su persona ante sus compañeros y compañeras (por medio de bromas desagradables sobre su persona, por ejemplo).

C) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

17. Se maldice o se calumnia a la víctima.
18. Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por la persona acosadora.
19. Se ridiculiza a la víctima.
20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.

¹¹<http://cort.as/-Ks80>

22. Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
25. Se hace burla de su vida privada.
26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
27. Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
28. Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
30. Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

4. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral (no se valora el trabajo que realiza o no se le encarga trabajo)

D) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.

32. No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
33. Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas
35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
37. Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

5. Comprometer la salud (bien sea con amenazas físicas más o menos violentas o destrozando sus pertenencias)

E) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
40. Se le amenaza físicamente.
41. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
42. Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.
43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
45. Se agrede sexualmente a la víctima.