



Junta de Andalucía

Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico

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 IAPH





INDICE

1. ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS

1.1. Antecedentes

1.2. Principios

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1. Conceptos

3. POLÍTICA DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN.

4. CRITERIOS DE ACTUACIÓN.

5. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN.

5.1. Prevención, evaluación y planificación

6. LA COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1. Iniciación del procedimiento.

7.2. Valoración inicial de las solicitud.

7.3. Tramitación del procedimiento.

7.4. Informe de conclusiones

7.5. Resolución.

8. SEGUIMIENTO Y CONTROL

9. REVISIÓN

ANEXO I

ANEXO II





1.-ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS

1.1.- ANTECEDENTES

El acoso sexual y por razón de sexo u otra discriminación es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, genera sufrimiento en las personas de su entorno y reduce el rendimiento de la organización.

La Constitución española, en su artículo 9.2, atribuye a “los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Asimismo, reconoce el valor de la dignidad de la persona (artículo 10), así como la igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14); la integridad física y moral (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.

En el ámbito europeo, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual». Además, la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, y recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa. También la Comunicación de la Comisión sobre el Acuerdo marco europeo de acoso y violencia en el trabajo (COM-2007-686 final), firmado por los agentes sociales europeos, recoge diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización. En el ámbito internacional cabe mencionar el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación número 19, sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y cómo combatirla.



Estos principios están presentes en dos leyes relevantes; 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, que tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave el acoso laboral (artículo 95.2.o), así como los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2.b). En segundo lugar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo, definiendo en su artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, considerando estos comportamientos como discriminatorios. La citada Ley, 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 arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo; además, en su artículo 51, establece que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; y finalmente en su artículo 62, señala que para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociararán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación.

Por su parte, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tiene entre sus objetivos que todas las organizaciones laborales deben promover la mejora de las condiciones de trabajo de su personal y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de las personas empleadas.

Por otro lado, la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público recoge el deber de las administraciones públicas de adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, lo que impide que la Administración pueda inhibirse de la situación de acoso que se produzca en el seno de su organización; además, tiene la obligación de velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de los derechos de los trabajadores. En este sentido, el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, señala que, para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las administraciones públicas negociararán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación.



En el ámbito de la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su artículo 26 la obligación de la Administración de la Junta de Andalucía de velar por la prevención frente al acoso, así como, conforme a lo dispuesto en su artículo 30, la adopción de medidas para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, debiendo arbitrar los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias. En este marco legal, se dicta la Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 13 de febrero de 2020, por el que se actualiza 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.

Todas estas disposiciones e iniciativas no hacen sino confirmar la actualidad de esta problemática, recogiendo y trasladando al ámbito de la función pública la necesidad de afrontarla. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo y, por otro, de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción cuando aquellas se produzcan.

En base a todo lo anterior y con objeto de garantizar la protección de los empleados del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico y de sus derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico ha asumido el compromiso de prevenir y garantizar un entorno de trabajo seguro y en el que se respete la dignidad, la integridad moral y la salud del personal que está al servicio de esta institución y reconoce en este protocolo la necesidad y el deber de prevenir conductas de acoso sexual en el trabajo, en el ámbito que le es propio, procurando evitar su aparición y erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo y se expresa el compromiso por parte de la Dirección, de las personas que componen la representación legal de la plantilla y del conjunto de la plantilla.

Partiendo de estas premisas, dentro de las actuaciones del Plan de Igualdad del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico se incluye la elaboración y aprobación de un protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007. Así como al artículo 48 de Ley Orgánica 3/2007, donde se establece la obligación de negociar las medidas que se adopten con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Por ello, la representación legal de la plantilla contribuirá en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la agencia de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en diferentes ámbitos normativos previos que tienen que ver, respectivamente, con los siguientes derechos:



- Derecho a la no discriminación por razón de sexo y a no sufrir comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 8/2017, de 28 de diciembre.
- Derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).
- Derecho a la aplicación de la normativa de protección de datos: el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril (Reglamento General de Protección de Datos), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos Digitales y demás normativa de protección de datos que resulte de aplicación,

1.2. PRINCIPIOS

El IAPH y la representación legal de los trabajadores (representación sindical) se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la agencia.

Como primera concreción de esta iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación –art. 14 de la Constitución Española– o el de intimidad – art. 18.1 de la misma–, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (art. 4.2.c) d) y e), del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ; además de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y las leyes autonómicas 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género modificada por la Ley 7/2018 de 30 de julio.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través de la sexualidad; principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, incluyendo tanto a los hombres como a mujeres como eventuales sujetos pasivos, aunque siendo estas últimas las que lo padecen de forma mayoritaria; merced a un entorno social de desequilibrio de poder que tiende a silenciar los supuestos de acoso sexual, cuando no a culpabilizar a la conducta de la víctima como provocadora del acoso.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.



La agencia y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y en concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en los Centros de Trabajo que estén bajo su responsabilidad.

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su art. 8.13 bis determina como infracción muy grave «El acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo». Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral, dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

La Dirección del IAPH llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales.

En consecuencia, la Dirección y la representación legal de los trabajadores se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Y rechaza todo tipo de conducta que sea constitutiva de acoso, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o acosador o acosadora, ni cuál sea su rango jerárquico, y manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, declarando como principio básico el derecho de los empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno, y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados como falta muy grave.

A tal fin, se establece este protocolo desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación precoz, con la finalidad de evitar las conductas violentas y de acoso o, en último extremo, minimizar su efecto sobre quienes las puedan sufrir y la organización en su conjunto.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al trabajo: el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atreven a denunciar por miedo a represalias o incompreensión, con menor rendimiento y menos motivación. Repercute negativamente, además, en el ambiente de trabajo, pues los compañeros y compañeras también sufren las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido.

Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente al personal directamente afectado, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y, en úl-



timo término, afectan al conjunto de la institución, el IAPH se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las reclamaciones que puedan producirse en este ámbito, de acuerdo con **los siguientes principios:**

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- El personal del IAPH tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la prevención de los riesgos que se producen en este ámbito, incluidos los relacionados con conductas de acoso.
- Considerando el acoso como un riesgo potencialmente existente en el ámbito laboral, el IAPH, en su condición de Administración Pública, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y, en su caso, hacer frente a este tipo de conductas.
- Con el objeto de mantener un entorno laboral saludable, libre de este tipo de comportamientos, el IAPH se compromete asimismo a adoptar las medidas organizativas y a desarrollar las acciones formativas, informativas y de sensibilización necesarias para prevenir la aparición de conductas de acoso en su seno.
- Sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, las personas que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho a plantear una reclamación que será dilucidada en el procedimiento previsto al efecto, en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, garantizando la protección de datos.
- Tramitar con diligencia y celeridad las quejas, denuncias o reclamaciones que puedan producirse en este ámbito, con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, presunción de inocencia, objetividad, transparencia, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas.
- Difundir el presente protocolo a todo el personal a través de la Intranet del IAPH y publicar el presente protocolo en la página web del IAPH.
- La Dirección de la Agencia a través de los representantes de los trabajadores y del Área de Gestión Personas se configura como elemento de información, asesoramiento sensibilización, prevención, mediación y, en su caso, evitar las conductas de acoso.

2.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación con la finalidad explícita de prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso sexual y por razón de sexo u otra discriminación en el ámbito del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico.



Las disposiciones recogidas en el presente protocolo serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico. En el supuesto de que se produzca cualquiera de las situaciones mencionadas en el presente protocolo entre personal del Instituto y el personal de otra organización o empresa externa, asimismo, personal en régimen de autónomos que desempeña su actividad de forma habitual o esporádica en el mismo centro de trabajo, se dispondrán las medidas necesarias en materia de coordinación de actividades empresariales previstos en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, para la resolución de aquéllas.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

2.1.- CONCEPTOS

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma.

La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico:

- a) Sujeto activo: se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo.
- b) Sujeto pasivo: este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7, **el acoso sexual y acoso por razón de sexo**:

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

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



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

En el **Anexo I** se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso sexual, así como la tipología del acoso sexual, a los efectos de clarificar los citados conceptos.

3.- POLÍTICA DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

El IAPH llevará a cabo una política de prevención, a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y de los mecanismos para divulgar el presente Protocolo.

Deberá:

- Formular y aplicar estrategias que incluyan elementos de información, divulgación, educación y capacitación, con el objetivo no solo de prevenir el acoso en el trabajo, sino también de influir sobre las actitudes y los comportamientos del personal.
- Suministrar información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por el IAPH en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral, así como en relación con el procedimiento establecido para su prevención y/o resolución
- Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo, es necesario desarrollar estrategias preventivas específicas que de forma directa eviten o, al menos, reduzcan la posibilidad de aparición de eventuales conductas de acoso.
- Proporcionar una formación adecuada en prevención, análisis y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de Áreas para que puedan reconocerlos, identificarlos precozmente y canalizar su resolución, atajándolos en su origen.
- Integrar en la formación continua de los mandos intermedios una definición clara de conductas obligatorias y de conductas prohibidas, tanto en el ejercicio de su propia función como en la de las personas que formen parte de su equipo de trabajo.

Además, la Dirección (Área de Gestión de Personas) con la colaboración de los representantes legales de los trabajadores, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la agencia promoviendo jornadas u otro tipo de eventos; elaborando material informativo; y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Como primera medida de difusión, el IAPH entregará el Protocolo acordado a toda su plantilla de personal, publicándolo en la intranet y página web del Instituto y Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y, en definitiva, sobre discriminación por razón de sexo dirigida a todo el personal encargado de gestionar recursos humanos.



4. CRITERIOS DE ACTUACIÓN

Toda persona empleada pública deberá poner en conocimiento del Área de Gestión de Personas /órganos competentes del IAPH, los casos de posible acoso sexual en el trabajo que conozca, que deberán tramitarse según lo establecido en este Protocolo.

La aplicación de este Protocolo es compatible, en todo caso, con la utilización paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente. No obstante, la apertura por los mismos hechos o fundamentos de procedimientos judiciales o de expedientes por el IAPH, determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo.

Las resoluciones judiciales o administrativas firmes vincularán a las instancias que participan en la aplicación del presente Protocolo en cuanto a los hechos declarados probados.

5. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

- **Sigilo:** Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas llevando a cabo las actuaciones que en cada caso correspondan con la mayor prudencia y el debido respeto.
- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tendrán obligación de guardar un estricto sigilo y reserva en las operaciones de tratamiento, custodia y archivo, sin transmitir ni divulgar información relativa al contenido de las reclamaciones presentadas, ni cualquier otro dato sobre el que tengan conocimiento en el ejercicio de su labor.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada se llevarán a cabo sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las oportunas garantías.
- **Contradicción:** Se garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- **Imparcialidad:** Las personas intervinientes en las distintas fases del procedimiento actuarán de buena fe con objeto de esclarecer los hechos denunciados.
- **Colaboración:** La persona reclamante y la/s personas/s aludida/s en su escrito, así como el resto del personal implicado que sea requerido para ello, tendrán obligación de colaborar en el desarrollo del procedimiento descrito en el apartado 6.4 y 6.5, prestando declaración, participando en reuniones y/o entregando la documentación que en su caso les sea requerida, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en materia de protección de datos de carácter personal.
- **Reparación:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, previo acuerdo con la misma y dentro de las posibilidades organizativas existentes, esta deberá ser restituida en su situación laboral de origen.



➤ **Protección de la salud:** El IAPH adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas empleadas públicas afectadas. A tal efecto, cuando sea posible, el Comité de Seguridad y Salud a través del Servicio de Prevención Ajeno podrá facilitarle apoyo médico y/o psicológico que pudieran precisar.

➤ **Prohibición de represalias:** Quedará expresamente prohibida la adopción de represalias contra las personas que efectúen una reclamación, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado de reclamaciones infundadas o falsas.

- Respeto al principio de presunción de inocencia.
- Buena fé: las denuncias presentadas con mala fe, temeridad o basadas en datos falsos o los testimonios falsos determinarán, en su caso, la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

5.1- PREVENCIÓN, EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN

De acuerdo con los principios de la acción preventiva recogidos en el artículo 15 de la LPRL, el primer objetivo a la hora de abordar cualquier riesgo es intentar evitarlo y, si ello no fuera posible, deberá evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo y mantenerlo bajo control.

Considerando que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, puede favorecer su aparición, la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral es el necesario análisis y el correcto diseño de dicha organización, que deben ser complementados con una política adecuada de evaluación y control de los riesgos psicosociales detectados.

A fin de que los entornos de trabajo existentes en el IAPH puedan favorecer la aparición de conductas de acoso, la Comisión de Seguridad y Salud Laboral, en cumplimiento de sus funciones preventivas, programará periódicamente el desarrollo de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la institución, proponiendo la adopción de las acciones correctoras y las medidas preventivas que correspondan en función de las conclusiones obtenidas en cada caso.

6. LA COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Los órganos competentes que intervendrán en la prevención y evitación de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo u otra discriminación son los siguientes:

1. El Comité de investigación interna para situaciones de acoso:

a) **Definición:** Es el órgano que recibe la solicitud, decide sobre su tramitación o archivo, y, en su caso, llevará a cabo la investigación y elaborará un informe con las conclusiones y propuesta de medidas a adoptar.



b) Composición: Cada Comité estará compuesto por cuatro personas y una secretaria:

- **Dos personas en representación de la Dirección del IAPH**, preferentemente con experiencia o formación en prevención de riesgos laborales o en régimen jurídico con voz y voto.

La presidencia de la Comisión recaerá sobre una de las personas representantes de la Dirección y será nombrada a través de Resolución de la Dirección.

- **Dos personas de entre quienes ostenten la condición de Delegada o Delegado de Prevención con voz y voto.**

- **Secretaría:** con voz y sin voto, designada por la Dirección del IAPH entre los Técnicos del Área de Gestión de Personas y los Técnicos y Jefatura del Área de Servicios Jurídicos.

Si el Comité lo estimase necesario, podrá solicitar el asesoramiento experto en cualquiera de las áreas en que lo considere con voz pero sin voto.

Tanto para la representación de la Dirección del IAPH como para los Delegados y las Delegadas de Prevención se designarán, además de las personas titulares, una suplente para cada una de ellas, que actuarán en los casos de ausencia de las titulares por cualquier causa, así como cuando en las titulares concurra alguna causa de abstención o deban participar personalmente en el procedimiento en su condición de miembros de alguno de los otros órganos que intervienen en el mismo.

El nombramiento de las personas miembros y sustitutos de la Comisión de Investigación, se realizará a través de Resolución de la Dirección del IAPH.

En todo caso, la composición del Comité tenderá a ser paritaria por razón de género, debiéndose interpretar las situaciones de acoso desde una perspectiva de género.

c) Funcionamiento: su funcionamiento se regirá por:

- Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo.

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados y a la abstención y recusación.

- La normativa legal y convencional española y de la Unión Europea en materia de acoso laboral sexual y por razón de sexo u otra discriminación que resulte de aplicación.

- El Reglamento de funcionamiento que el propio Comité apruebe.

Los Comités de investigación para situaciones de acoso deberán constituirse en el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor de este Protocolo, adaptándose, si procede, a la nueva configuración surgida de la revisión del Protocolo.



d) Competencias: la Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de personas trabajadoras en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

Las competencias específicas de la Comisión son:

- Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la agencia de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la agencia, debiendo toda la plantilla de personal prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al Área de Gestión de Personas.
- Recomendar y gestionar ante el Área de Gestión de Personas las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, al Área de Gestión de Personas del IAPH a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

d) Formación: Quienes formen parte de los Comités recibirán formación sobre acoso sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género.

e) Recursos y Sede: La sede del Comité se ubicará en la del órgano competente para la designación de quienes lo componen, quien proporcionará un espacio físico adecuado así como los recursos humanos y materiales necesarios para las reuniones del Comité, la realización de las entrevistas y el trabajo administrativo. Cuando se asista a distancia, los acuerdos se entenderán adoptados en el lugar donde tenga la sede el órgano colegiado y, en su defecto, donde esté ubicada la presidencia. Las reuniones se celebrarán en horario laboral.

En el caso que se tuviese que indemnizar por razón del servicio, se aplicará el artículo 55 del I Convenio Colectivo del IAPH *"El personal de la agencia tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcible de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se vea precisado a realizar cuando, por orden de un superior, tenga que efectuar desplazamientos a lugares distintos al de su trabajo habitual."*



f) Expedientes y custodia de la documentación: Durante la tramitación del procedimiento la documentación de los expedientes y los trabajos del Comité de Investigación Interna permanecerán custodiados por la persona responsable de la tramitación. Una vez finalizada la tramitación, junto con el informe de conclusiones, se remitirá el expediente completo original a la Jefatura del Área de Gestión de Personas del IAPH. El Comité, a los efectos de seguimiento y control de cada caso, dispondrá de una copia del Informe de Conclusiones emitido.

Las partes implicadas en el procedimiento tendrán derecho a conocer en cualquier momento el estado de la tramitación del mismo y obtener copias de documentos contenidos en él, por sí mismos o a través de representantes, si se hubieren designado, omitiendo los datos de carácter personal que en ellos figuren, con la única excepción de los nombres y apellidos que se incluyan.

g) Compromiso de confidencialidad: Las personas que intervengan en la aplicación del presente Protocolo observarán sigilo en todo lo referente a los asuntos en que participen, aun después de dejar de formar parte de dichos órganos o de prestarles su apoyo. Ningún documento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de este Protocolo para fines distintos de los que motivaron su disposición.

h) Comunicaciones: Al objeto de garantizar la confidencialidad, todas las comunicaciones que emita el Comité, salvo el informe de conclusiones, se harán mediante datos anonimizados y se utilizarán, en lugar de los nombres personales, códigos alfa-numéricos.

i) Incompatibilidad: Las personas miembros de los Comités en quienes se den algunas de las circunstancias reguladas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se abstendrán de intervenir en el procedimiento y deberán ser sustituidas por la persona suplente previamente designada. En los casos previstos en el citado precepto podrá promoverse recusación por las personas interesadas, en cualquier momento de la tramitación del procedimiento. La recusación se planteará por escrito, en el que se expresará la causa o causas en que se funda y será tramitada en los términos previstos en el artículo 24 del mismo texto legal, siendo competente para la resolución la Dirección del IAPH.

2. La Jefatura del Área de Gestión Personas, a la vista del informe de conclusiones que eleva el Comité, podrá adoptar las medidas propuestas por dicho órgano, y otras de su competencia que estime adecuadas a la situación recogida en el informe, y efectuará, junto con el ámbito de Prevención, la supervisión y seguimiento posterior de la implantación de dichas medidas.



7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento de actuación se inicia con una solicitud de intervención por escrito y registrada a través del registro interno del área de gestión de personas o cualquier otro que permita mantener la confidencialidad de la información, que se dirige a la presidencia del Comité de Investigación Interna para las situaciones de acoso sexual del ámbito correspondiente, según lo establecido por este Protocolo. La descripción de los hechos y la documentación que, en su caso, acompañe al escrito de solicitud se presentará en sobre cerrado para abrir por la persona que ostente la presidencia del Comité. También quedará plenamente garantizada la confidencialidad en caso de presentación telemática de la solicitud.

La solicitud puede provenir:

- a) De la persona presuntamente acosada.
- b) De la representación legal de la persona presuntamente acosada.
- c) De las personas titulares de los centros, las áreas y departamentos que tengan conocimiento del posible acoso.
- d) De los Delegados y las Delegadas de Prevención del Comité de Seguridad y Salud del ámbito en que presta servicios la persona presuntamente acosada.
- e) De los miembros del Comité de Igualdad de Género.

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, se pondrá en su conocimiento y se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo. En ningún caso serán objeto de tramitación solicitudes anónimas ni aquéllas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

El Anexo II contiene impreso modelo de solicitud de investigación por acoso, el cuál deberá adjuntarse al sobre cerrado, que contendrá el Anexo II (impreso modelo de denuncia), junto con el resto de la documentación. Ambos anexos deberán ser cumplimentados para iniciar el procedimiento y se hallarán accesibles en Isootols y en la Intranet.

7.2. Valoración inicial de la solicitud. Actuación del Comité de investigación interna para las situaciones de acoso.

La valoración inicial de la solicitud a efectos del procedimiento comprende las siguientes opciones y actuaciones:

1. El Comité de Investigación Interna para los casos de acoso se reunirá en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de solicitud de intervención.



2. El Comité podrá decidir entre las **siguientes opciones alternativas**:

2.1. **Archivar la solicitud**, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- a) Desistimiento de la persona solicitante.
- b) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- c) Resolución del contenido de la solicitud por actuaciones previas.
- d) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta del acoso y tipificada como infracción disciplinaria, proponiendo la incoación del expediente que corresponda.

2.2. **En el caso de que la situación en un primer momento no pudiera ser calificada como acoso sexual o por razón de sexo u otra discriminación, pero se diera la circunstancia de que si no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral**, el Comité podrá intervenir mediando en el conflicto, siempre que exista aceptación expresa por ambas partes y previa notificación a la Jefatura del Área de Gestión de Personas.

En su caso la mediación se llevará a cabo con el objetivo de llegar a acuerdos entre las partes y posibilitar un cauce de comunicación entre ellas.

2.3. Si existen indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, el Comité de Investigación Interna continuará la tramitación del procedimiento, pudiendo proponer la aplicación de las medidas cautelares que aconseje la valoración inicial. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

7.3. Tramitación del procedimiento.

El Comité de investigación, designará de entre los miembros representantes de la Dirección a la persona responsable de la tramitación de cada solicitud planteada en esta materia, distribuyendo el trabajo de forma que se garantice la mayor agilidad en la tramitación de solicitudes. La persona responsable de la tramitación llevará a cabo de oficio los actos necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba emitir su propuesta.

En todo caso:

1.º Notificará la iniciación del procedimiento a la persona que presenta la solicitud, a la presuntamente acosada, en caso de ser diferentes, y a la persona frente a la que se presenta la solicitud. En caso de acordar el archivo de la solicitud, también lo notificará a la persona que la haya presentado.

2.º Notificará a la Jefatura del Área de Gestión de Personas del IAPH, el inicio de la tramitación del procedimiento o el archivo de la solicitud, indicando el código de la solicitud y fecha de recepción de la misma, respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos personales.



3.º Informará por escrito a los miembros del Comité de Seguridad y Salud del ámbito correspondiente de la tramitación del procedimiento, respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos personales.

4.º Podrá requerir del Comité de Seguridad y Salud, la remisión de la evaluación de riesgos psicosociales donde preste servicio aquélla, así como otros antecedentes o indicadores de interés para el caso, que deberá ser remitida en el plazo máximo de diez días hábiles.

5.º Se podrá pedir informe, a petición del Comité de Investigación Interna, a la Inspección General de Servicios de la Junta de Andalucía (Decreto 601/2019, de 3 de diciembre) para situaciones de acoso, así como también podrá recabar asesoramiento y apoyo de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico.

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

Los actos de tramitación que requieran la intervención de las personas interesadas habrán de practicarse en la forma que resulte más cómoda para ellas y sea compatible, en la medida de lo posible, con sus obligaciones profesionales. En cualquier caso, el Comité adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de las partes en el procedimiento.

Para facilitar la investigación, el Comité podrá utilizar, entre otros y si procede, los siguientes instrumentos específicos: el LIPT 60 de Rivera (2003), a cumplimentar por la persona presuntamente acosada; y la Escala Breve de Acoso Laboral (EBAL), citada en la NTP 892, a completar por el Comité tras entrevistar a la persona presuntamente acosada y a los testigos.

Durante la tramitación del procedimiento las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Comité al emitir la correspondiente propuesta. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que el Comité sólo podrá rechazar cuando sea manifiestamente improcedente o innecesaria, mediante decisión motivada; las pruebas deberán practicarse en el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción por el Comité de las propuestas.

En todo caso, con la presencia de al menos dos miembros del Comité de Investigación, uno de la parte social y otro de la Dirección, se tomará declaración a la persona presuntamente acosada y a la que solicita intervención, en el supuesto de que no coincidan; a la persona frente a la que se presenta la solicitud y a los y las testigos, si hubiere. La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas. Todas ellas podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan expresamente, por una persona Delegada de prevención, u otra persona de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, la de los y las testigos y de la documentación que obre en el expediente, incluyendo copia de la misma, acceso que se les facilitará una vez que hayan finalizado todas las declaraciones y antes de la emisión del informe de conclusiones. Si alguna de las personas llamadas a declarar no compareciera, el Comité continuará su actuación sin la realización de dicho trámite.



En la realización de la toma de declaración, basada en un cuestionario consensuado y realizado por personal técnico en la materia, en la que se escuchará a las partes y a los y a las testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso y del acceso a copia de la información que el propio proceso genere.
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como «lo normal», «como siempre», «no me informan».
- g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h) Resumir el orden cronológico del relato.
- i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j) Las entrevistas comenzarán con la persona solicitante y la persona afectada, en caso de no coincidir éstas y los y las testigos por ella/s propuestos, continuando con la/s persona/s frente a la/s que se presenta la solicitud y, en su caso, con los y las testigos que esta/s última/s proponga/n.
- k) Debe evitarse, en la medida de lo posible, la realización de entrevistas en el mismo centro de trabajo donde presten servicio las personas implicadas en cada caso.

7.4. Informe de conclusiones.

El Comité, en el plazo máximo de dos meses contados desde la fecha de su primera reunión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones, que elevará a la Jefatura del Área de Gestión de Personas del IAPH. Excepcionalmente, en los casos que presenten una complejidad especial, el Comité podrá ampliar el plazo de elaboración de su informe de conclusiones durante otros quince días hábiles, mediante la correspondiente memoria justificativa.

Se informará de la emisión del informe de conclusiones tanto a la persona solicitante como a la persona frente a la que se presenta la solicitud, y a la persona afectada en caso de que no coincida con la persona solicitante.

El informe de conclusiones contendrá, al menos, la siguiente documentación:



- a) Relación nominal de las personas que integran el Comité e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, mediante el correspondiente código numérico.
- b) Antecedentes del caso, solicitud de actuación y circunstancias de la misma.
- c) Resumen cronológico de los principales hechos.
- d) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, escalas y diligencias practicadas.
- e) Se señalarán las agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes: la reincidencia; la existencia de dos o más personas afectadas; la situación de discapacidad de la persona afectada; la existencia de presiones o coacciones sobre la persona afectada, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de confianza.
- f) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso sexual y por razón de sexo u otra discriminación, o, en su caso, si se ha producido el archivo del expediente y su causa.
- g) Propuesta de medidas correctoras, si procede.

7.5. Resolución.

En el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción del informe de conclusiones del Comité, la Dirección del IAPH dictará resolución motivada.

Dicha resolución será notificada en todo caso a la persona afectada y a la persona frente a la que se presentó la solicitud, y a quien la hubiera formulado en el supuesto de que no coincida con la persona afectada, de conformidad con lo establecido en el apartado 6.1 de este Protocolo, así como al Comité de investigación interna para situaciones de acoso. Asimismo, para que realice el seguimiento y control referido en el punto 8, también se notificará a la correspondiente al ámbito de Prevención y al Área de Gestión de Personas.

En el caso de que del informe de valoración inicial y/o del informe de conclusiones definitivo resulte que la reclamación se ha hecho de mala fe o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Comisión realizará las actuaciones que considere oportunas.

A efectos de información, garantizando la protección de datos de carácter personal, la Jefatura del Área de Gestión de Personas facilitará datos estadísticos de los casos y resoluciones adoptadas al Comité de Seguridad y Salud correspondiente. Asimismo, se informará al Comité de Igualdad de Género en los casos de acoso sexual y discriminatorio por razón de sexo.



8. SEGUIMIENTO Y CONTROL.

Desde el ámbito responsable de Prevención del IAPH, se efectuará el seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas preventivas.

El Área de Gestión de Personas del IAPH, dispondrá de un registro de informes de conclusiones emitidos en los procedimientos seguidos en su ámbito.

Adicionalmente, con carácter general y especialmente cuando se produzca la reincorporación de personas que haya estado en situación de baja laboral tras presentar una reclamación de acoso, se deberá vigilar la inexistencia de eventuales represalias y/o cualquier otro tipo de hostilidad hacia aquellas en el entorno de trabajo.

9. REVISIÓN DEL PROTOCOLO.

Cada dos años, el ámbito competente en materia de seguridad y salud laboral realizará un balance de la aplicación de este Protocolo y podrán proponer la revisión y actualización de este Protocolo. Dicha revisión deberá ser aprobada por la Comisión de Negociación Común del Personal del IAPH.



ANEXO I

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

“Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo

a) Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando 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 del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras.

Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

b) Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la agencia. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

Clasificación operativa del acoso sexual

Dependiendo de la gravedad de los hechos se puede clasificar el acoso sexual en:

- **Leve-presión verbal** (general)
 - Chistes de contenido sexual
 - Piropos/comentarios sexuales
 - Pedir reiteradamente citas
 - Acercamiento excesivo
 - Hacer gestos y miradas insinuantes

- **Grave-presión psicológica**
 - Hacer preguntas sobre su vida sexual
 - Hacer insinuaciones sexuales
 - Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones
 - Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero



- **Muy grave-presión física**
 - Abrazos, besos no deseados
 - Tocamientos, pellizcos
 - Acorralamientos
 - Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas
 - Realizar actos sexuales bajo presión de despido
 - Asalto sexual



ANEXO II

MODELO DE SOLICITUD

SOLICITUD DE INVESTIGACION POR ACOSO

1 DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE (puede no coincidir con la persona afectada)

PERSONA AFECTADA
REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES
TITULARES DE LOS CENTROS, ÁREAS Y DEPARTAMENTOS
DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
MIEMBROS DEL COMITÉ DE IGUALDAD

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:

APELLIDOS Y NOMBRE: _____
SEXO: _____ DNI/NIE: _____

DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:

POBLACIÓN: _____ MUNICIPIO: _____
PROVINCIA: _____ PAÍS: _____ CÓD. POSTAL: _____
TELÉFONO FIJO: _____ TELÉFONO MÓVIL: _____ CORREO
ELECTRÓNICO: _____

LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (EN ANEXO II CUMPLIMENTADO) Y LA DOCUMENTACIÓN ANEXA SE PRESENTA EN SOBRE CERRADO

SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA

La persona abajo firmante **SOLICITA** el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

En _____ a _____ de _____ de _____

LA PERSONA SOLICITANTE

Fdo.: _____

A LA PRESIDENCIA DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN PARA LAS SITUACIONES DE ACOSO DE SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.



NOTA DE CONFIDENCIALIDAD

La información de esta solicitud y el sobre cerrado adjunto, es confidencial según lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.

AVISO LEGAL (RGPD): De acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril (Reglamento General de Protección de Datos), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos Digitales y demás normativa de protección de datos que resulte de aplicación, sus datos serán incorporados en el Registro de Actividades de Tratamiento; "Gestión de contratación laboral, nóminas, control y gestión de la asistencia y horarios, expedientes laborales y disciplinarios", del cual es responsable IAPH, con CIF Q4100720D, dirección en C/ Camino de los Descubrimientos, s/n, 41092, Sevilla - España, teléfono de contacto 955 037 000. El encargado del tratamiento de sus datos es quien ostenta la Dirección de Recursos del IAPH (Área de Gestión de Personas) cuyo correo electrónico es gestiondepersonas.iaph@juntadeandalucia.es. La finalidad del tratamiento es la gestión de la contratación laboral, nóminas, control y gestión de la asistencia y horarios, expedientes laborales y disciplinarios. Sus datos serán conservados durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos, además de lo dispuesto en la normativa que le resulte de aplicación. En cualquier caso, sus datos serán conservados el tiempo necesario para cumplir con dicha finalidad, por lo que transcurrido dicho plazo, procederemos a su supresión.

La base legal que legitima el tratamiento de sus datos reside en lo dispuesto en el artículo 6.1.c) del RGPD: Tratamiento necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento. En el 6.1.e) del RGPD: Tratamiento necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento. En el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, ante el Delegado de Protección de Datos del IAPH, con dirección de correo dpd.iaph@juntadeandalucia.es o bien cumplimentado el formulario correspondiente en la sede electrónica <https://juntadeandalucia.es/protecciondedatos.html>. En caso de no recibir contestación por nuestra parte en el plazo de un mes o no está de acuerdo con la misma, puede efectuar una reclamación relativa a la presunta vulneración de sus derechos ante el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía. En la **Ventanilla Electrónica** del Consejo encontrará el **formulario** para presentar la reclamación, así como información sobre cómo presentarla. En su reclamación deberá identificarse adecuadamente, indicar el órgano reclamado, y acompañar copia de la solicitud efectuada ante dicho órgano en relación con el ejercicio de sus derechos; en su caso, deberá igualmente adjuntar copia de la respuesta recibida, así como de cualquier otra información o documentación que pueda ser de interés en la resolución de la reclamación. Firmando este documento, usted presta su consentimiento para que sus datos personales sean tratados con las finalidades anteriormente descritas. Usted podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. La retirada del consentimiento no afectará a la licitud del tratamiento basada **en el consentimiento previo a su retirada**.