



RESOLUCIÓN DEL DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ Y DE LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA (EN ADELANTE dPA) POR LA QUE SE APRUEBA EL "PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN"

La Constitución española en su artículo 14 reza que *"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."*

Con tal fin, obliga el artículo 9.2 de la Norma Fundamental a los poderes públicos a 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 y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

Continúa su artículo 10 señalando como fundamento del orden político y la paz social 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. Así como el derecho fundamental de todas las personas a la vida y a la integridad física y moral en su artículo 15, y al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen en su artículo 18.

Por su parte, los artículos 35.1 y 40.2 de nuestra Constitución incorporan la seguridad en el trabajo y el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, reguladora para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. Establece como criterios generales de actuación de los poderes públicos la adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La prevención del acoso, sea de la clase que fuera, y de la violencia en el trabajo tiene sus cimientos adicionalmente en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en la medida en que esta ley comprende los riesgos psicosociales.

Además de todo lo anterior, el Código Penal tipifica, desde el año 1995, el acoso sexual (en su artículo 184), y, desde el año 2010, el acoso laboral (en su artículo 173).

Por todo eso, el Estatuto básico del empleado público reconoce, entre los que enumera como derechos individuales de los/as empleados/as públicos, el derecho al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral (artículo 14.h). En similares términos, el Estatuto de los trabajadores reconoce como un derecho de los/as trabajadores/as, en la relación de trabajo, el derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el



empleo o, una vez empleados, por razones de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral y el derecho 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 étnica, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (artículo 4.2.c y e).

Más recientemente, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, dispone que en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas (artículo 13). La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, prevé en su artículo 14 letra h) que también en el ámbito público se impulse la elaboración de códigos éticos y protocolos que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en dicha ley.

En el ámbito autonómico de Andalucía, la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma de su Estatuto de Autonomía, establece como objetivo básico de la Comunidad Autónoma, en su artículo 10, 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 fomentar la calidad de la democracia facilitando la participación de todos los andaluces y andaluzas en la vida política, económica, cultural y social. Asimismo, propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluza y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, de acuerdo con su artículo 15. Mención especial hay que hacer del contenido del artículo 10.1 en relación con el artículo 16, según el cual *"Las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas. A tales efectos, adoptará todas las medidas de acción positiva que resulten necesarias"*.

Según el artículo 37 de nuestro Estatuto, los poderes de la Comunidad Autónoma orientarán sus políticas públicas a garantizar y asegurar el ejercicio de los derechos reconocidos en el Capítulo Segundo, Derechos y Deberes, y alcanzar los objetivos básicos establecidos en el artículo 10 mediante la aplicación efectiva de los siguientes principios en lo que aquí se refiere: la lucha contra el sexismo, la xenofobia, la homofobia mediante la educación en valores que fomente la igualdad, la tolerancia, la libertad y la solidaridad, así como el empleo de calidad, la prevención de los riesgos laborales y la promoción en el trabajo.

En garantía de ello, se dicta la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía cuyo artículo 30 impone un mandato al sector público para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Así se arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la



prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares. Cabe igualmente mencionar la tan esperada Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, cuyo artículo 28.1.h) recoge el derecho del personal al servicio de las administraciones públicas andaluzas al respeto de la intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. El apartado 3 del citado artículo indica que tendrá derecho a una protección eficaz, homogénea y conjunta en materia de seguridad y salud con motivo del desarrollo del 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, recoge un Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual. Además, la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, 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 cuanto al acoso laboral, las Directivas de la Unión Europea 2000/43/CE, del Consejo de 29 de junio de 2000, y la 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, sobre igualdad de trato en el empleo, consideran al acoso en el trabajo *“como una conducta de índole discriminatoria que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo”*. En la Resolución del Parlamento Europeo sobre el Acoso Moral en el Lugar de Trabajo [(2001/2339 (INI)], publicada mediante Acta del 20 de septiembre de 2001, aquél hacía una serie de consideraciones y una cadena de llamamientos a empresarios, a la Comisión y al Consejo, a los Estados miembros y, en general, a las instituciones comunitarias ante la creciente alarma social que la situación del acoso psicológico en el lugar de trabajo estaba generando.

En el ámbito internacional y más concretamente en la OIT, cabe mencionar el Convenio 111 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 el Convenio 190 y la Recomendación 206, ambos sobre violencia y acoso en el trabajo, del año 2019 y aún no ratificados por España.

El Protocolo que ahora se aprueba abunda, dentro del ámbito del personal adscrito a esta Institución, en el compromiso del Defensor del Pueblo Andaluz de eliminar todas las discriminaciones y desigualdades, y entre ellas las que todavía hoy afectan a las mujeres.

En dicha línea, el 8 de marzo de 2023 el titular de la Institución resolvió aprobar el I Plan de Igualdad del Defensor del Pueblo Andaluz y de la Defensoría de la Infancia y Adolescencia de Andalucía.

El texto de este Protocolo, que parte de la representación de dicho personal, constituye una primera regulación interna incardinada en el marco de la salud laboral de los/as trabajadores/as de la Institución, dentro de la prevención de riesgos laborales.

Su aplicación, tras su aprobación, servirá para ir consolidando aquellos aspectos que contribuyan a la protección de las personas respecto a las situaciones de acoso que se pretenden erradicar, sin perjuicio del Plan de Igualdad del Defensor del Pueblo Andaluz, que



Código para validación: **IOT32-Y96Y8-ZPHKH**
Fecha de emisión: **23 de enero de 2024 a las 8:40:03**
Página 4 de 21

El documento ha sido firmado o aprobado por:

1.- Defensor del Pueblo Andaluz de Defensor del Pueblo Andaluz. Firmado 18/01/2024 13:19

FIRMADO
18/01/2024 13:19



determine las adaptaciones que procedan para avanzar en que la igualdad sea realmente efectiva.

Conforme a ello, y en ejercicio de las competencias que corresponden en materia de personal al Defensor del Pueblo Andaluz, de acuerdo a lo previsto en la Ley 9/1983, de 1 de diciembre, en el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Defensor del Pueblo Andaluz y en el Estatuto de Personal del Defensor del Pueblo Andaluz.

RESUELVO

Primero. Aprobar el "Protocolo de prevención y actuación del Defensor del Pueblo Andaluz en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación" que se recoge en el Anexo de la presente Resolución, previo conocimiento de la Comisión de Personal y tras su valoración por parte del Comité de Seguridad y Salud.

Segundo. La presente Resolución, que tendrá efectos desde el día siguiente al de su firma, se publicará en el Portal de Transparencia de la Institución y en el Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía.

EL DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ Y DE LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA.

Fdo. Jesús Maeztu Gregorio de Tejada.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ Y DE LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN

El Defensor del Pueblo Andaluz está comprometido con la adopción de medidas para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en su relación ad extra con la ciudadanía como en sus relaciones ad intra con la plantilla del personal a su servicio.

Así, se mencionó expresamente a la igualdad entre hombres y mujeres en el Decálogo de Principios del Defensor del Pueblo Andaluz, cuya primera alusión se hizo en el Informe Anual al Parlamento de Andalucía del año 2018 y que el titular de la Institución se comprometió a desarrollar, tal y como citó en su discurso de toma de posesión en sede parlamentaria el 17 de septiembre de 2019, en su segundo nombramiento.

Expresamente, indicó que iba a esforzarse por *"eliminar todas las discriminaciones y desigualdades, entre ellas, las que todavía hoy afectan a las mujeres, situaciones que les impiden participar con plenitud en la sociedad donde viven ... A veces pueden ser sutiles, pero no son invisibles y hay que detectarlas y erradicarlas"*.

En su relación ad intra la Institución asume dicho compromiso como queda reflejado en el Plan Estratégico para el periodo 2021-2024, al recoger la igualdad de trato y la perspectiva de género para la toma de decisiones y en las actuaciones de la política organizacional para un diseño adecuado de la misma. Igualmente el I Plan de Igualdad del Defensor del Pueblo Andaluz y de la Infancia y Adolescencia prevé dentro de sus objetivos propiciar un entorno laboral respetuoso y adecuado a las condiciones de trabajo de las personas, concienciando y actuando ante la violencia de género y el acoso sexista o por motivos de género.

Desde el punto de vista normativo, el Estatuto de Personal del Defensor del Pueblo Andaluz, de 2 de septiembre de 2002 (BOJA núm. 111, de 21 de septiembre de 2002) establece, en su artículo 13, los derechos del personal, entre los que se encuentran el derecho a la dignidad personal y profesional, a una adecuada protección social y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo. En su art. 33, *"Deberes"*, se contempla el deber del personal de tratar con la consideración debida a sus superiores; subordinados, facilitándoles el cumplimiento de sus funciones, así como al público en general.

Por último, en lo que respecta al órgano de representación del personal del Defensor del Pueblo Andaluz, la Comisión de Personal, entre otras funciones, tiene, según el artículo 21.6 y 21.7 del citado Estatuto, las de vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, protección social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes, así como las de vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

OTROS DATOS

Código para validación: **IOT32-Y96Y8-ZPHKH**
Fecha de emisión: **23 de enero de 2024 a las 8:40:03**
Página **6** de **21**

FIRMAS

El documento ha sido firmado o aprobado por:

1.- Defensor del Pueblo Andaluz de Defensor del Pueblo Andaluz.Firmado 18/01/2024 13:19

ESTADO

FIRMADO
18/01/2024 13:19



1. Principios.

Con el fin de asegurar que todas las personas que presten sus servicios en el Defensor del Pueblo Andaluz disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas, y su salud no se vea afectada negativamente, esta Institución declara formalmente su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra causa de discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y características sexuales, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

Para ello, se dota, a través de este Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo u otra Discriminación, del procedimiento y recurso para prevenir las conductas de acoso de cualquier tipo y, en el caso de que ocurran, detectarlas a tiempo y adoptar las medidas adecuadas, garantizando el principio de la igualdad de género, así como el derecho como empleado/a a ponerlas en conocimiento a través del Canal de Denuncias.

Por tanto, 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.

2. Definiciones de acoso.

A los efectos de este protocolo, se considera:

- a) **Acoso laboral o psicológico en el trabajo (APT)**, según las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo números 476 y 854: exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada (al menos, una vez por semana) y prolongada en el tiempo (más de seis meses), hacia una o más personas por parte de otras que actúan frente a aquellas desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

El acoso laboral puede presentar las siguientes modalidades:

- Acoso descendente: es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un o una superior sobre una o más personas trabajadoras.
- Acoso horizontal: es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.
- Acoso ascendente: es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre una persona superior jerárquica.

El acoso, como situación de violencia en el trabajo que se prolonga en el tiempo, es un proceso en el que se pueden distinguir varias fases:



– Fase de conflicto: aparición de un conflicto a partir de disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes o fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra puede derivar bruscamente en una negativa.

– Fase de estigmatización: comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de una o varias de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros y otras compañeras e incluso de la dirección.

– Fase de intervención desde la organización: dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre las personas implicadas, etc.).

– Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: en este periodo el trabajador o la trabajadora compatibiliza su prestación de servicios con bajas de larga duración. La persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

En cuanto al grado de acoso, viene determinado por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas, pudiendo distinguirse tres grados:

– Primer grado: la víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

– Segundo grado: resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto y, en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa.

– Tercer grado: la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico, médico o psiquiátrico.

- b) **Acoso discriminatorio:** es toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, de conformidad con lo establecido por el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. En este tipo de acoso se incluye la discriminación por razón de género y cualquier otra discriminación de la persona.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, determina en su artículo 7.1 que el acoso por razón de sexo es «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 y ofensivo». Por su parte, el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI al igual que la 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, define el acoso discriminatorio como «cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación y/o

OTROS DATOS

Código para validación: **IOT32-Y96Y8-ZPHKH**
Fecha de emisión: **23 de enero de 2024 a las 8:40:03**
Página 8 de 21

FIRMAS

El documento ha sido firmado o aprobado por:
1.- Defensor del Pueblo Andaluz de Defensor del Pueblo Andaluz. Firmado 18/01/2024 13:19

ESTADO

FIRMADO
18/01/2024 13:19



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».

- c) **Acoso sexual:** la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (artículo 7.2), lo define como «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».

A los efectos de clarificar los citados conceptos, en el Anexo I se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso laboral y de acoso sexual, así como la tipología del acoso sexual.

3. 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 laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y características sexuales, o cualquier condición o circunstancia personal o social, según lo establecido en el apartado anterior, así como la violencia laboral, física y psicológica, en el ámbito del Defensor del Pueblo Andaluz, incluyendo también el acoso que tiene lugar a través de los medios digitales.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal del dPA, específicamente al que se refiere la Ley 9/1983, de 1 de diciembre, del Defensor del Pueblo Andaluz y le sea de aplicación lo establecido en el Estatuto de Personal del Defensor del Pueblo Andaluz, así como aquellas personas que se encuentren temporalmente vinculadas a la Institución mediante la obtención de una beca.

Cuando en la sede del Defensor del Pueblo Andaluz desarrollen actividades personas de otras Administraciones Públicas, entidades o empresas, se deberán poner en marcha los mecanismos de coordinación previstos en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

4. Criterios de actuación.

Toda persona empleada en el Defensor del Pueblo Andaluz deberá poner en conocimiento de la persona titular de la Institución los casos de posible acoso en el trabajo que conozca, que deberán tramitarse según lo establecido en este Protocolo por la unidad competente.

La aplicación de este Protocolo es compatible, en todo caso, con la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, del Canal de Denuncias así como de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente.

No obstante, la apertura de procedimientos judiciales penales por los mismos hechos o fundamentos determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo, que se reanudará en caso de que se acuerde el sobreseimiento. En todo



caso, los hechos probados en el proceso judicial vincularán la decisión que resulte de la aplicación del presente Protocolo.

5. Garantías de actuación.

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán las siguientes:

- Respeto y confidencialidad:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento, garantizando así una reserva estricta de la información y contenido de las denuncias presentadas, estando prohibido transmitir y divulgar información sobre las mismas.
A estos efectos, para evitar que pueda conocerse el contenido de la solicitud, las personas afectadas podrán presentar sus denuncias a través de una plataforma interna que garantizará la confidencialidad (Canal de denuncias).
- Celeridad:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando las dilaciones innecesarias. En relación a los plazos que se prevén, cuando no se indique nada en el presente Protocolo, los días serán hábiles.
- Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales,** si resultan afectadas en el proceso.
- Protección de la salud:** Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas afectadas.
- Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, sin perjuicio de las responsabilidades que corresponda exigir a quienes no hayan actuado de buena fe.
- Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Igualdad de trato:** Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.
- Respeto al principio de presunción de inocencia.**
- Todas las comunicaciones del Comité se harán respetando los principios establecidos en la normativa reguladora de Protección de Datos Personales.

6. Comité de Investigación Interna para Situaciones de Acoso.

El órgano competente que intervendrá en la prevención y evitación de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación es el Comité de Investigación Interna para Situaciones de Acoso (el Comité).



Las personas que lo componen serán nombradas por la persona titular de la Defensoría del Pueblo Andaluz y de la Infancia y Adolescencia, a propuesta de la Secretaría General y estará compuesto por:

- Dos personas representantes de la administración del Defensor del Pueblo Andaluz.
- Dos personas designadas por la Comisión de Personal del Defensor del Pueblo Andaluz, una de ellas al menos tendrá la condición de Delegado o Delegada de Prevención.

En la composición del Comité se procurará la representación equilibrada de mujeres y hombres.

El Comité designará de entre sus miembros a las personas que ejercerán las funciones de Presidencia y Secretaría.

Su funcionamiento se regirá por lo previsto en el presente Protocolo, pudiendo el Comité aprobar un Reglamento de Régimen Interno.

Quienes formen parte del Comité recibirán formación sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género.

Todas las personas integrantes del Comité habrán de guardar la confidencialidad sobre todos los asuntos de los que dicho órgano colegiado conozca.

En todo caso, las personas que integren el Comité se abstendrán de conocer del asunto, debiendo ser sustituidas, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- Relación de parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes involucradas o personas que intervengan en el procedimiento.
- Ocupar puesto de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada.
- Pertenencia al mismo área o departamento que la persona denunciante o denunciada.
- Si se ven involucradas en un proceso de acoso.

7. Actuaciones preventivas.

La prevención frente al acoso en el trabajo y otros riesgos psicosociales debe plantearse desde la perspectiva organizacional y colectiva, no sólo individual, y abarcar dos niveles: prevención primaria y secundaria.

7.1. Prevención primaria de las situaciones de acoso.

La prevención primaria es aquella que tiene lugar antes de que se produzca cualquier situación de acoso y puede considerarse, por tanto, como la auténtica prevención.

Con tal finalidad la Institución promoverá la siguientes actuaciones en el ámbito laboral:

OTROS DATOS

Código para validación: **IOT32-Y96Y8-ZPHKH**
Fecha de emisión: **23 de enero de 2024 a las 8:40:03**
Página 11 de 21

FIRMAS

El documento ha sido firmado o aprobado por:
1.- Defensor del Pueblo Andaluz de Defensor del Pueblo Andaluz.Firmado 18/01/2024 13:19

ESTADO

FIRMADO
18/01/2024 13:19



- Compromiso de la Institución con la erradicación del acoso y la defensa de los derechos fundamentales de las personas y su difusión.
- Diseño y aplicación de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales.
- Inclusión de pruebas y cuestionarios complementarios en los protocolos específicos de vigilancia de la salud.
- Concienciación de la plantilla ante el acoso. Acciones de sensibilización, de información y formación a toda la plantilla. Acciones formativas específicas en materia de igualdad, identificación de las situaciones de acoso, prevención y resolución de conflictos a la dirección, a las personas responsables de equipos y a quienes forman parte del Comité.
- Difusión del protocolo a todo el personal actual y futuro a través del correo electrónico, la intranet y tableros de anuncios. Se proporcionará una copia al nuevo personal al inicio de su incorporación.
- Realización de encuesta de clima laboral.
- Establecimiento de sistemas como buzón, correo electrónico o teléfono, para la consulta y, en su caso, el asesoramiento de forma anónima sobre acoso.
- Inclusión de los riesgos psicosociales y la violencia sexual en la evaluación de riesgos laborales.
- Integración de la perspectiva de género en la organización de los espacios en el centro de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las personas.

El Comité de Seguridad y Salud del Defensor del Pueblo Andaluz propondrá y promoverá acciones preventivas regidas por los siguientes planteamientos:

- Respeto de los criterios establecidos por la ergonomía y la psicología para un diseño adecuado de la organización del trabajo.
- Impulso de medidas para mejorar la comunicación y la autonomía laboral entre las trabajadoras y trabajadores del Defensor del Pueblo Andaluz.
- Promoción de un clima laboral de seguridad psicosocial y de justicia organizacional así como del liderazgo positivo y ético.

El Comité de Seguridad y Salud, asimismo, impulsará actuaciones preventivas en el marco de sus competencias y facultades, facilitará información acerca de las medidas establecidas para prevenir dichas prácticas.

Adicionalmente, más allá del ámbito de su personal el Defensor del Pueblo Andaluz:

- Difundirá la política de la Institución para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y la existencia del protocolo indicando la necesidad de su cumplimiento.
- Hará constar en los contratos suscritos con otras entidades la obligación de observar lo dispuesto en el protocolo de acoso de la Institución.
- Llevará a cabo acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía, organizaciones, colaboradoras externas, etc.



7.2. Elaboración de estrategias de prevención secundaria.

La prevención secundaria es la detección precoz, poniéndose en práctica cuando la situación de acoso está comenzando a suceder.

La prevención secundaria ha de tener como base:

1. Habilitar recursos diversificados para su resolución precoz: establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos, realizando estudios de clima laboral.
2. Implantación de una política de resolución de conflictos, incluyendo las tareas de mediación.
3. Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la organización y las características que presenta, buscando identificadores de la problemática y de su impacto en la salud de las personas empleadas y en la eficacia de la organización.

Con dicha finalidad, y sin perjuicio de otras actuaciones, se pondrán en marcha desde el primer momento que tenga lugar el acoso o cuándo se inicie el proceso de actuación del protocolo, medidas cautelares que resulten precisas para impedir o interrumpir el acto que presuntamente conlleve el acoso.

7.3. Elaboración de estrategias de prevención terciaria.

La prevención terciaria tiene como finalidad la rehabilitación y recuperación de la víctima. A tal efecto, el presente protocolo establecerá, entre otras, medidas encaminadas a la reparación a las víctimas.

8. Procedimiento de actuación.

8.1. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento de actuación se inicia con una solicitud de intervención a través del Canal de Denuncias, como plataforma interna dispuesta a estos efectos o por escrito dirigido a la persona que ejerza la presidencia del Comité y se entregará a la persona designada para las funciones de secretaría de dicho órgano, según lo establecido por este Protocolo.

El escrito puede provenir:

- a) De la persona presuntamente acosada.
- b) De la representación legal de la persona presuntamente acosada.
- c) De las personas que desempeñen un puesto en la Institución y tengan conocimiento de una situación de posible acoso.
- d) Del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del dPA si, como consecuencia del reconocimiento médico derivado de la vigilancia del estado de salud del personal, se detectan posibles situaciones de acoso en el trabajo.
- f) De los/as Delegados/as de Prevención.

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

OTROS DATOS

Código para validación: **IOT32-Y96Y8-ZPHKH**
Fecha de emisión: **23 de enero de 2024 a las 8:40:03**
Página **13** de **21**

FIRMAN

El documento ha sido firmado o aprobado por:

1.- Defensor del Pueblo Andaluz de Defensor del Pueblo Andaluz.Firmado 18/01/2024 13:19

ESTADO

FIRMADO
18/01/2024 13:19



para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo. En caso de presentarse denuncias anónimas su tramitación y seguimiento se realizará por la normativa prevista para el Canal de Denuncias, según Resolución del Defensor del Pueblo Andaluz de 13 de junio de 2023.

En el anexo II del presente Protocolo se incluye un impreso modelo de solicitud de intervención por escrito, que se hallará accesible a través de la Intranet corporativa del Defensor del Pueblo Andaluz.

A esta solicitud se le asignará un código numérico como garantía de confidencialidad.

8.2. Valoración inicial de la solicitud. Actuación del Comité.

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

1. El Comité se reunirá en el plazo de cinco días desde la recepción del escrito de solicitud de intervención.
2. El Comité podrá decidir entre las siguientes opciones alternativas:

2.1. Archivar la denuncia, motivada por desistimiento de la persona denunciante, falta de objeto o insuficiencia de indicios, resolución por actuaciones previas o incoación de otro tipo expediente disciplinario.

2.2. En el caso de que la situación en un primer momento no pudiera ser calificada como acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, pero se diera la circunstancia que si no se actuase podría acabar deteriorando el clima laboral, el Comité podrá proponer a la Secretaría General del Defensor del Pueblo Andaluz una intervención con objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

Entre estas acciones, el Comité podrá proponer a la Secretaría General un acto de mediación. La Secretaría General, previa conformidad de la persona presuntamente acosada y de la persona denunciada, llevará a cabo, por la persona que designe, este proceso de mediación con el objetivo de llegar a acuerdos entre las partes y posibilitar un cauce de comunicación entre ellas.

La mediación siempre será **desempeñada por** persona diferente a las que componen el Comité. Se podrá **solicitar del Área** de Mediación referencia de personas que, de forma externa a la Institución, pudieran hacerse cargo de la dicha mediación.

2.3. Si existen indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, el Comité continuará la tramitación del procedimiento, pudiendo proponer la aplicación de las medidas cautelares que aconseje la valoración inicial. A tal fin, podrá solicitar informe al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Defensor del Pueblo Andaluz, que deberá emitirlo en el plazo máximo de cinco días hábiles. Estas medidas cautelares podrán consistir en:

- a) El ofrecimiento por el Comité a la persona afectada del seguimiento de su estado de salud por personal del citado Servicio de Prevención, para procurar el apoyo profesional necesario, que tendrá carácter voluntario.

OTROS DATOS

Código para validación: **IOT32-Y96Y8-ZPHKH**
Fecha de emisión: **23 de enero de 2024 a las 8:40:03**
Página **14** de **21**

FIRMAS

El documento ha sido firmado o aprobado por:
1.- Defensor del Pueblo Andaluz de Defensor del Pueblo Andaluz. Firmado 18/01/2024 13:19

ESTADO

FIRMADO
18/01/2024 13:19



b) La propuesta, a la Secretaría General, de adscripción funcional provisional, sin cambio de puesto de trabajo, de la persona que solicita la intervención, previa conformidad de ésta, a otra Asesoría, Servicio o Departamento del Defensor del Pueblo Andaluz para garantizar su protección mientras se desarrolla el procedimiento.

8.3. Tramitación del procedimiento.

El Comité nombrará, de entre sus miembros, a la persona responsable de la tramitación (asesor/a sometido al deber de confidencialidad), quien llevará a cabo de oficio los actos de tramitación necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba emitir su propuesta. En todo caso:

- Requerirá del Servicio de Prevención del Defensor del Pueblo Andaluz la remisión de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo que desempeñe la persona presuntamente objeto de acoso y, en su caso, información sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la Asesoría, Servicio o Dependencia donde preste servicio aquella, así como otros antecedentes o indicadores de interés para el caso.
- Notificará la iniciación del procedimiento a la persona presuntamente acosada y a quien haya presentado la solicitud, en caso de ser diferentes.
- Informará por escrito a las personas Delegadas de Prevención de la tramitación del procedimiento, 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 su caso, normas de desarrollo.
- El Comité podrá recabar informe de la Secretaría General sobre los criterios de ésta en relación con la situación planteada.
- El Comité podrá recabar asesoramiento y apoyo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y de la persona que, al menos con rango de Asesoría Técnica, tramite las quejas de igualdad de género en los casos de presunto acoso sexual y discriminatorio por razón de sexo.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas. Si hubiese más de una denuncia 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 al principio de contradicción y al de igualdad de las partes en el procedimiento.

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 solo podrá rechazar cuando las pruebas sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada. Las pruebas deberán practicarse en el plazo máximo de diez días a contar desde la recepción por el Comité de las propuestas.



En todo caso, la persona responsable de la tramitación tomará declaración a la persona presuntamente acosada y a la que solicita intervención, en el supuesto de que no coincidan; a la persona denunciada y, si los hubiere, a las personas que vayan a testificar. La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas.

Tanto la persona denunciante como la denunciada 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 las personas que vayan a testificar y de la documentación que obre en el expediente.

8.4. Informe de conclusiones.

El Comité, en el plazo máximo de un mes contado desde la fecha de su primera reunión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones, que elevará a la Secretaría General del Defensor del Pueblo Andaluz. 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, mediante la correspondiente memoria justificativa.

En el informe de conclusiones se incluirán los antecedentes, el desarrollo de la instrucción, los hechos probados, y su propuesta en relación a la incoación o no de expediente disciplinario. En su caso, podrá proponer a la Secretaría General la puesta en conocimiento de la Jurisdicción Penal de la conducta presuntamente constitutiva de delito o falta.

8.5. Resolución.

En el plazo máximo de cinco días hábiles a contar desde la recepción del informe de conclusiones del Comité, la Secretaría General elevará a la persona titular de la Defensoría del Pueblo Andaluz la resolución acordando las medidas propuestas por el Comité, a efectos de su firma si procede.

La resolución será notificada en todo caso a la persona afectada y a la persona frente a la que se presentó la denuncia, y a quien hubiera formulado la denuncia en el supuesto de que no coincida con la persona afectada, de conformidad con lo establecido en el apartado de Iniciación del procedimiento de este Protocolo.

A efectos de información, garantizando la protección de datos de carácter personal, la Secretaría General informará de los casos y resoluciones adoptadas a las personas Delegadas de Prevención, al Comité de Seguridad y Salud correspondiente y a las personas miembros de la Comisión de Personal.

8.6. Medidas de reparación a las víctimas.

Sin perjuicio de otras actuaciones que pueda proponer Comité de Seguridad y Salud del Defensor del Pueblo Andaluz

- La Institución mantendrá las condiciones laborales que la persona víctima tenía antes de la denuncia de acoso. No obstante, si la víctima solicita un cambio de área o

OTROS DATOS

Código para validación: **IOT32-Y96Y8-ZPHKH**

Fecha de emisión: **23 de enero de 2024 a las 8:40:03**

Página **16** de **21**

FIRMAS

El documento ha sido firmado o aprobado por:

1.- Defensor del Pueblo Andaluz de Defensor del Pueblo Andaluz. Firmado 18/01/2024 13:19

ESTADO

FIRMADO

18/01/2024 13:19



departamento se priorizará su acceso en caso de que exista una vacante y que cumpla las condiciones necesarias para el desempeño del mismo.

- La Institución examinará con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación administrativa, a la concesión de licencias o permisos, y a cualquiera otra solicitud que la persona víctima realizase respecto a sus derechos profesionales.

- La Institución proporcionará orientación a la víctima para la búsqueda de los recursos necesarios de tipo legal y de atención médica y psicológica.

- Se facilitará a la víctima el acceso a cursos de formación con la finalidad de compensar, si fuera el caso, los perjuicios formativos que se produjeron por el acoso o la violencia.

- Asimismo, se pondrán en marcha en la Institución las medidas correctoras necesarias para garantizar la no repetición de la situación de acoso:

- Reforzar la información y formación a la plantilla.
- Formar al personal directivo y mandos intermedios para detectar conductas inadecuadas y frenar este tipo de conductas.

9. Denuncias infundadas o falsas.

Si de la valoración inicial o del informe emitido por el Comité se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el Comité podrá proponer a la Secretaría General la incoación del correspondiente expediente disciplinario a la/s persona/s responsables de dichos comportamientos.

10. Seguimiento y control.

Para el seguimiento y control de las medidas propuestas en este Protocolo la Secretaría General mantendrá una reunión al trimestre con las personas designadas miembros del Comité de Seguridad y Salud, de la Comisión de Personal y, en caso de ser diferente, Delegados o Delegadas de Prevención para revisar el cumplimiento de las medidas adoptadas y verificar su eficacia.

Asimismo, se realizarán comprobaciones, al menos con periodicidad anual, de los siguientes indicadores:

1. Indicadores desagregados relacionados con las medidas preventivas:

- Actuaciones difusión del protocolo realizadas: publicación intranet, tableros de anuncio, información por nuevas incorporaciones, etc.
- Acciones de sensibilización, información y formación para la plantilla desarrolladas y número de participantes según sexo.
- Número de actuaciones de difusión del compromiso de la entidad y del protocolo dirigidas: a las personas usuarias de los servicios de la Institución, a las entidades contratistas, etc.

OTROS DATOS

Código para validación: **IOT32-Y96Y8-ZPHKH**
Fecha de emisión: **23 de enero de 2024 a las 8:40:03**
Página 17 de 21

FIRMAS

El documento ha sido firmado o aprobado por:

1.- Defensor del Pueblo Andaluz de Defensor del Pueblo Andaluz. Firmado: 18/01/2024 13:19

ESTADO

FIRMADO
18/01/2024 13:19



2. Indicadores desagregados relacionados con los procedimientos de actuación:

- Número de denuncias por acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo u otra discriminación recibidas y tramitadas.
- Procedimientos de investigación desarrollados.
- Resultados encontrados, procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo y medidas correctoras puestas en marcha.

A la vista del informe resultante, la Secretaría General podrá proponer, si lo estima necesario, la adopción de nuevas medidas.

Además, efectuará el seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas preventivas, prestando especial atención a las que eviten posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral cuando se produzca la reincorporación después de una situación de baja laboral de una persona que se haya visto inmersa en una situación de acoso.

La Secretaría General será la encargada de custodiar los expedientes tramitados por el Comité de Prevención de Situaciones de Acoso, velando especialmente por el deber de confidencialidad de los datos personales de las personas que figuren en los mismos.

11. Revisión del protocolo.

Con carácter anual, la Secretaría General trasladará al Comité de Seguridad y Salud, a la Comisión de Igualdad y a la Comisión de Personal un balance de la aplicación de este Protocolo.

Tras ello y en el plazo de un mes, los miembros de estos podrán proponer a la Secretaría General la revisión y actualización de este Protocolo.

Dicha revisión deberá contar con un informe favorable de la Comisión de Personal del Defensor del Pueblo Andaluz

OTROS DATOS

Código para validación: **IOT32-Y96Y8-ZPHKH**

Fecha de emisión: **23 de enero de 2024 a las 8:40:03**

Página **18** de **21**

FIRMAS

El documento ha sido firmado o aprobado por:

1.- Defensor del Pueblo Andaluz de Defensor del Pueblo Andaluz.Firmado 18/01/2024 13:19

ESTADO

FIRMADO

18/01/2024 13:19



ANEXO I. Clasificación de conductas en materia de acoso.

A. Acoso laboral¹.

A.1. Conductas constitutivas de acoso laboral.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

1. Dejar a la persona empleada pública de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
2. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.
3. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
4. Acciones de represalia frente a personas empleadas públicas que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a las que han colaborado con quienes reclaman.
5. Insultar o menospreciar repetidamente a una persona empleada pública.
6. Reprenderla reiteradamente, delante de otras personas.
7. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

A.2. Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones).

1. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
2. Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
3. Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas empleadas públicas.
4. Conflictos durante las huelgas o protestas.
5. Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
6. Amonestaciones por no realizar bien el trabajo sin llegar a descalificar.
7. Conflictos personales y sindicales.

B. Tipos de acoso sexual y conductas constitutivas de acoso sexual².

B.1. Tipos de acoso sexual.

1. Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta sexual 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 o el salario, entre otras. Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que
- 1 Relación tomada del Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- 2 Según la 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.



tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, personas jerárquicamente superiores.

2. 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 con la organización. 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 o la exhibición de revistas de contenido sexual.

B.2. Conductas que constituyen acoso sexual.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

1. Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona empleada pública.
2. El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
3. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
4. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
5. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
6. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocian la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o la carrera profesional.
7. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona empleada pública por razón de su condición sexual.

C. Conductas que constituyen acoso discriminatorio.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

1. Tomar decisiones organizativas restrictivas o limitativas sobre el acceso de una persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, a las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo por el hecho de su razón diferencial.
2. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada por razón de diferencias culturales, étnicas, religiosas, etc.

OTROS DATOS

Código para validación: **IOT32-Y96Y8-ZPHKH**
Fecha de emisión: **23 de enero de 2024 a las 8:40:03**
Página 20 de 21

FIRMAS

El documento ha sido firmado o aprobado por:

1.- Defensor del Pueblo Andaluz de Defensor del Pueblo Andaluz. Firmado 18/01/2024 13:19

ESTADO

FIRMADO
18/01/2024 13:19

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 143082 IOT32-Y96Y8-ZPHKH 554B82302B3F5D696AB50B7CC76ABFF22CA3A4A7) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <http://www.defensordelpuebloandaluz.es/>



3. Hacer chistes o burlas que ridiculicen, la nacionalidad, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales o cualquier otra condición o circunstancia diferencial de una persona.
4. Ridiculizar a los/as trabajadores/as porque las tareas que asumen no se ajustan al rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
5. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencial de la persona debido a su razón diferencial.
6. No asignar ninguna tarea a una persona trabajadora o tareas sin sentido por razón de raza, creencia, discapacidad, etc.
7. Denigrar a un trabajador/a por su condición o aspecto físico, su discapacidad o cualquier rasgo distintivo ya sea religioso, político o de otra índole.

OTROS DATOS

Código para validación: **IOT32-Y96Y8-ZPHKH**
Fecha de emisión: **23 de enero de 2024 a las 8:40:03**
Página **21** de **21**

FIRMAS

El documento ha sido firmado o aprobado por:
1.- Defensor del Pueblo Andaluz de Defensor del Pueblo Andaluz. Firmado 18/01/2024 13:19

ESTADO

FIRMADO
18/01/2024 13:19

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 143082 IOT32-Y96Y8-ZPHKH-I554BB2302E3F5D696AB50B7CC76ABFF22CA3A8A7) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <http://www.defensordelpuebloandaluz.es/>



ANEXO II. Modelo de Solicitud de Intervención.

SOLICITANTE:

- Persona presuntamente acosada:
- Representante legal de la persona presuntamente acosada:
- Unidad directiva afectada:
- Personas que desempeñen un puesto en la Institución y tengan conocimiento de una situación de posible acoso:
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del dPA:
- Delegados/as de Prevención:

DATOS PERSONALES:

- Nombre y apellidos:
- NIF :
- Sexo:
- Teléfono de contacto:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

SOLICITUD:

☐ Solicito el inicio del Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral en el Defensor del Pueblo Andaluz.

Lugar y fecha:

Firma de la persona interesada