SECCIÓN TÉCNICA DE PERSONAL
-Servicio de Salud Laboral-

Sección Sindical de CCOO - Ayto. de Leganés

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN **CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

AYUNTAMIENTO DE LEGANÉS



o

Delegación de Recursos Humanos
-Sección Técnica de Personal
-Negociado de Salud Laboral-

Aprobado por la Comisión de Salud Laboral

Firmado el 18 de Marzo de 2009

Aprobado por la Junta de Gobierno Local el 31 de Marzo de 2009

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

ÍNDICE:

	Página
0.- Preliminar	3-5
1.- Presentación	6
2.- Legislación	7
3.- Principios Generales	8
4.- Objetivos	9
5.- De la Comisión de Mediación e Instrucción del Acoso Sexual y/o por razón de sexo (COMIAS)	10-11
6.- Procedimiento de actuación • 6. A).- Procedimiento interno • 6. B).- Procedimiento externo.	12-14
7.- De la prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo.	15
8.- Conceptualización del Acoso sexual	16
9.- Bibliografía	17
10.- Difusión	18

0.- PRELIMINAR:

La Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dice en relación al acoso sexual y el acoso por razón de sexo dice:

Artículo 7º.-

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 discriminatorios 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.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

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

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. Prueba.

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, ***corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.***

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

La mencionada Ley 3/2007 dice en su artículo 62:

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

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

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Por todo lo anterior, y en cumplimiento de lo que se contiene en el " Plan de Prevención de Riesgos Laborales 2007-2011 " acordado por la Comisión de Salud Laboral del Ayuntamiento de Leganés el 28-11-07 y aprobado por la Junta de Gobierno Local de 4-12-07, por el Departamento de Salud Laboral en colaboración con los Delegados de Prevención se ha elaborado este "Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo"

1.- PRESENTACIÓN

El Ayuntamiento de Leganés, y los Sindicatos UGT, CCOO**,** CPPM, CSIT-085 Y CSIF, así como el Comité Unitario de trabajadores de esta Ayuntamiento (C.U.T) en cumplimiento Artículo 62 de la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres han elaborado este "Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo".

¿Qué dice el artículo 62 de la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo?

El artículo 62 de la citada Ley dice lo siguiente:

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

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia. "

2.- LEGISLACIÓN

- **Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dice en relación al acoso sexual y el acoso por razón de sexo:**
- **Plan de prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Leganés 2007-2011, acordado en la Comisión de Salud Laboral el 28-11-07 y aprobado por la Junta de Gobierno Local el 4-12-07.**
- **Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales**
- **(Directiva de la Comunidad Europea 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro)**
- **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.**
- **Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, del Código Penal.**
- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.**
- **Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por la que se aprueba el reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.**
- **Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Leganés (Régimen disciplinario para el personal laboral)**

3.- PRINCIPIOS GENERALES

3.1.- En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquél, con el fín de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

3.2.- Se reconocen que los comportamientos que puedan entrañar **acoso sexual y acoso por razón de sexo** son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución **y se reconoce que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma rápida por los cauces previstos en este Protocolo.**

3.3.- En el caso de las bajas producidas como consecuencia de una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo, el Ayuntamiento propondrá a la Mutua de Accidentes de Trabajo que se consideren como accidente de trabajo.

3.4.- Aún reconociendo que la legislación vigente en materia de igualdad viene a subsanar una discriminación en que las mujeres han sido claramente perjudicadas, este protocolo será de aplicación en la misma medida a hombres y a mujeres.

3.5.- Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

4.- OBJETIVOS

4.1.- OBJETIVOS GENERALES:

A) Definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo para prevenir y evitar que se produzcan.

B) Informar, formar y sensibilizar a los trabajadores de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

C) Disuadir a los posibles acosadores de que continúen en su actitud.

D) En caso de que se hubiere producido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, contar con las herramientas necesarias para corregir el mismo.

4.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Al objeto de solucionar los temas de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se denuncien por las trabajadoras y trabajadores municipales es necesario la creación de:

A).- Una **C**omisión de **M**ediación e **I**nstrucción del **A**coso **S**exual y del Acoso por razón de sexo (**COMIAS)**

B).- Elaboración de una "**Guía sobre el Acoso sexual y por razón de sexo, especial**" para el Equipo de asesoramiento y para la Comisión de Mediación e Instrucción del Acoso Sexual y por razón de sexo (**COMIAS)**

5.- DE LA COMISIÓN MEDIACIÓN E INSTRUCCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. (C.O.M.I.A.S.)

5.1.- COMISIÓN DE MEDIACIÓN E INSTRUCCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (C.O.M.I.A.S)

Al objeto de mediar y/o instruir el expediente de investigación del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo se creará una Comisión de Mediación e instrucción del acoso sexual **(COMIAS)**

5.1.a)- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE MEDIACIÓN E INSTRUCCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (COMIAS)

Esta Comisión estará formada por un máximo de siete miembros procurándose cumplir con la paridad de mujeres y hombres.

- La Directora/or de RRHH.
- El médico del Servicio médico de Salud Laboral
- Un técnico/a de prevención de riesgos laborales (psicólogo)
- Un técnico jurídico.
- Un técnico de recursos humanos
- Dos delegados de prevención, *(de forma provisional, hasta que se cree la Comisión de Igualdad, que serán dos representantes de la citada Comisión)*

5.1.a.2) ABSTENCIÓN.-

Los miembros de esta Comisión deberán abstenerse de formar parte en la misma cuando concurran en ellos algunas de las circunstancias previstas en el art. 28 de la Ley 30/92 de 26 de Noviembre de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJ-PAC).

5.1. a 3) RECUSACIÓN.-

Los denunciantes y/o los denunciados podrán recusar a los miembros de dicha Comisión cuando juzguen que concurran en ellos algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 28 de la LRJ-PAC, siguiéndose el procedimiento que para ello establece el artículo 29 de la citada Ley.

5.1.b).- COMPETENCIAS

- La Comisión de mediación tendrá como misión intentar la resolución del problema de manera interna y lo más rápidamente posible, ajustándose sus actuaciones al procedimiento que se recoge en el apartado 6º de este Protocolo.
- Recibir las sugerencias de los trabajadores y/ o de los responsables de los Servicios.
- Si la mediación no resultare efectiva, se instruirá el expediente que seguirá el procedimiento que se describe en el apartado 6º de este Protocolo.

6.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

6. A).-PROCEDIMIENTO INTERNO

6.1.-FASE DE MEDIACIÓN.

6.1.a) En esta fase se pretende resolver el conflicto de manera ágil y dialogada con la intervención de la Comisión de Mediación

6.1.b) Se iniciará con el escrito de **denuncia del propio acosado/a** *(art. 12.3 de la Ley 3/2007 "La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo)* Se comunicará este hecho a la Comisión de Salud Laboral y cuando se haya creado la Comisión de Igualdad será a esta Comisión a quien se comunique.

6.1.c) **Reunión de mediación**: Se citarán a una reunión de todas las partes implicadas, en el plazo de SIETE DÍAS HABILES, desde la recepción del escrito de denuncia.

6.1.d) De la reunión de mediación se levantará **"Acta de mediación "** en la que contendrán las medidas propuestas para la solución del tema .*(Este Acta será firmado por todos los asistentes y será comunicado a la Comisión de Salud Laboral, hasta que se cree la Comisión de Igualdad que será a esta Comisión a quien se le dará comunicación.)*

En caso de no llegar a acuerdo en la fase de Mediación o que se considere conveniente pasar directamente a la segunda fase, se iniciará la fase de Instrucción.

6.2.- FASE DE INSTRUCCIÓN

6.2.1.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO.-

6.2.1.a.-)Cualquier empleado/a del Ayuntamiento de Leganés que sienta que está siendo objeto de acoso en el trabajo, por razón de sexo, deberá comunicarlo por escrito en un modelo de RECLAMACIÓN que se facilitará en las Unidades Administrativas y en el Departamento de Personal

6.2.1.b).- La reclamación deberá contener:

Nombre y apellidos del interesado
Nº del D.N.I.
Domicilio a efectos de notificaciones
Hechos que considere que son objeto de acoso por razón de sexo.
Lugar, fecha y firma del reclamante.

6.2.1.c).- Deberá presentarla dentro de un sobre cerrado para garantizar la máxima confidencialidad, dirigido al Departamento de Salud Laboral y lo presentará en la Unidad Administrativa de Personal. El Departamento de Salud Laboral iniciará el expediente y asimismo será la encargada de custodiar los mismos.

6.2.2.- DESARROLLO.-

6.2.2.a).- Recibida la reclamación, se registrará en el Servicio de Salud Laboral, dándole el nº de expediente correspondiente..- El Jefe de Negociado de Salud Laboral citará a la Comisión de Mediación e Instrucción del Acoso Sexual y por razón de sexo **(COMIAS)** para iniciar las actuaciones procedentes.

6.2.2.b).-La **C**omisión de **M**ediación e **I**nstrucción del **A**coso **S**exual y por razón de acoso (**COMIAS**) solicitará por escrito cuantos documentos, informes, dictámenes etc. que puedan servir para aclarar el tema. Asimismo podrán citar a declarar al reclamante y a cuantos empleados, jefes etc. sean necesarios. También podrán girar visitas de inspección y/ comprobación al Edificio o lugar en que ocurran los hechos denunciados.

6.2.3.- FINALIZACIÓN

6.2.3.a).- La instrucción del expediente finalizará con un **Informe** de la **COMIAS,** en el **plazo máximo de 30 días**, a contar desde el siguiente a la presentación de la reclamación.

6.2.3.b).-El informe se elevará al Concejal/a Delegado de Recursos Humanos y al Alcalde-Presidente para que se adopten las resoluciones y/ o las medidas correctoras correspondientes.

6.2.3.c).-El Informe se notificará al interesado.

6.2.3.d).- Por Decreto Concejal/a Delegado de Recursos Humanos o del Alcalde-Presidente se resolverá y se adoptarán las medidas correctoras que sean necesarias.

6.2.3.e).- El Decreto Concejal/a Delegado de Recursos Humanos o del Alcalde-Presidente se notificará al interesado y a los superiores jerárquicos del reclamante.

6.2.4.- SEGUIMIENTO DE LAS ACTUACIONES Y MEDIDAS A ADOPTAR

Medidas correctoras a adoptar:

6.2.4.a).- Las actuaciones que el informe de la **COMIAS** recomiende adoptar se llevaran acabo a la mayor brevedad y adoptará la forma de Decreto del Alcalde-Presidente o del Concejal/a de Recursos Humanos.

Medidas disciplinarias a adoptar:

6.2.4.b) Del informe de la **COMIAS** se podrá desprender la adopción de medidas disciplinarias y/ o correctoras. Estas medidas se llevarán a cabo asimismo por Decreto del Alcalde-Presidente o del Concejal/a de Recursos Humanos y supondrá la apertura de expediente disciplinario con arreglo al régimen disciplinario que sea de aplicación. La tramitación se realizará por quien lleve las Instrucción de los expedientes disciplinarios en la Delegación de Recursos Humanos.

.

6.B).- PROCEDIMIENTO EXTERNO

6.1.-Una vez finalizada la instrucción interna, si el reclamante no estuviere de acuerdo con la resolución del mismo podrá solicitar de la **COMIAS** informe emitido al respecto al objeto de presentarlo en la Inspección de Trabajo.

6.2.- Independientemente el interesado podrá acudir directamente, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda.

7.- DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

7.1.- INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

7.1.a) INFORMACIÓN:

En el Boletín de Recursos Humanos y en el Portal del Empleado se dará cumplida información de todo lo relacionado con **el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**.

Este Protocolo de actuación deberá difundirse a través del Portal del Empleado.

7.1. b) FORMACIÓN.-

Dada la gran cantidad de oferta formativa tanto en el Plan de Formación Municipal como en Instituciones (FMM, FEMP) y en los diversos Sindicatos, se motivará a los trabajadores/as para asistir a cursos de formación relacionados con habilidades sociales, asertividad, comunicación, organización del trabajo, dinámica de grupos, creación de equipos de trabajo, control y gestión del estrés etc. , que redundará en la mejora del clima laboral.

7.1.c) SENSIBILIZACIÓN:

El Departamento de Salud Laboral y el Comité de Seguridad y Salud serán los encargados de promover **campañas de sensibilización** con la edición de :

- Folletos.
- Guías
- Manuales
- Desplegables

7.2.- MEJORA DEL ENTORNO DE TRABAJO.

Las campañas de información, formación y sensibilización tienen como objetivo la mejora del entorno laboral y la creación de un ambiente de colaboración y cooperación en el trabajo, libre de acosos.

8.- CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Con el fín de conceptualizar el acoso sexual y delimitar las situaciones asociadas al mismo, por el **Instituto de la Mujer** se planteó en una entrevista a mujeres una serie de situaciones que se puede producir en el ámbito laboral con el fín de que se delimitaran en función de su consideración como susceptibles de considerarse acoso sexual, utilizando una **escala de cuatro posiciones: no es acoso, acoso leve, acoso grave y acoso muy grave.**

En base a las respuestas obtenidas se elaboró por dicho Instituto una **taxonomía** partiendo de la premisa de que **todas las situaciones analizadas pueden considerarse situaciones de acoso sexual, en tanto en cuanto dicha percepción depende de la sensibilidad y vivenciación de cada mujer ante la ocurrencia de dichas situaciones**

ACOSO LEVE	ACOSO GRAVE	ACOSO MUY GRAVE
--Chistes de contenido sexual sobre la mujer. **--Piropos/Comentarios sexuales sobre las trabajadoras.** **--Pedir reiteradamente citas.** **--Acercamiento excesivo.** **--Hacer gestos y miradas insinuantes.**	**-- Hacer preguntas sobre su vida sexual** **--Hacer insinuaciones sexuales** **--Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones** **--Presionar después de una ruptura sentimental con un compañero**	**--Abrazos, besos no deseados.** **--Tocamientos, pellizcos etc.** **-Acorralamientos.** **--Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.** **--Realizar actos sexuales bajo presión de despido.** **--Asalto sexual**

9.- BIBLIOGRAFÍA

Este protocolo ha sido elaborado por el Departamento de Salud Laboral con las propuestas y la colaboración de los Delegados de Prevención.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA:

- La Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dice en relación al acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

- Propuesta de protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Leganés de la Sección Sindical de UGT del Ayuntamiento de Leganés entregado el **12 de Diciembre de 2007**.
-
- Propuesta de protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Leganés de la Sección Sindical de CCOO del Ayuntamiento de Leganés entregado el **15 de Noviembre de 2007**.

- Informe sobre el acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral, publicado por la **Secretaría General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer)**

10.- DIFUSIÓN

10.1.- Este protocolo ha de ser difundido a toda la plantilla municipal a través de las **Unidades Administrativas**.

10.2. Se dará a conocer asimismo a través del **Portal del Empleado** y estará disponible en "Vulcano datos-Información Pública"

10-3.-Deberá ser enviado a todos los **Concejales-Delegados**.