

GUÍA para PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

AYUNTAMIENTO DE LAS CABEZAS DE SAN JUAN



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo



Presentación de la Guía

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.

En el marco del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, La dirección y la representación de los trabajadores y trabajadoras, a través del consenso alcanzado en la Comisión negociadora, se comprometieron 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 su organización.

Como primera concreción de esta iniciativa, las partes, a través de su participación en el órgano encargado de la elaboración del I Plan de Igualdad, hemos 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.

El protocolo que ponemos a disposición desde el Ayuntamiento, a través de la Concejalía de Educación, Igualdad, Infancia y diversidad, tiene como objeto el establecimiento de medidas que contribuyan a la prevención e intervención ante posibles conductas de acoso sexual o por razón de sexo en el Ayuntamiento, así como el establecimiento de un procedimiento ágil y eficaz para resolver las reclamaciones y denuncias, que pudieran producirse, garantizando la seguridad, la integridad y la dignidad de las personas afectadas.

Dña. María Luisa Castro González

Concejala-delegada de Educación, Igualdad, Infancia y diversidad

- ➔ Esta guía pretende ser un instrumento que permita a toda la plantilla del Ayuntamiento, conocer el procedimiento interno para prevenir y suprimir las conductas de acoso sexual y por razón de sexo.
- ➔ Sensibilizar y dar a conocer el protocolo desarrollado.
- ➔ Pretendemos que sea una guía práctica para conocer el procedimiento interno para canalizar quejas o denuncias, que puedan producirse y encontrar una solución en el seno del Ayuntamiento.

Objetivos de la Guía



Marco normativo

- La Directiva 2006/54/CE, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas.
- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su art. 7, el acoso sexual y por razón de sexo.



¿Qué es el acoso sexual y por razón de sexo?

Acoso sexual

- Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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 u ofensivo.

Tipos de acoso sexual y por razón de sexo

Chantaje sexual: Es aquel en el que el sujeto activo del acoso condiciona, implícita o explícitamente, el acceso a la formación profesional, al empleo, a la continuidad en el trabajo, la promoción profesional, la remuneración económica, a la realización de un acto de contenido sexual.

Acoso sexual ambiental: Se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual mantiene una conducta de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como resultado, ya se persiga directamente o no, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la persona o personas afectadas por dicha conducta. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.



Horizontal: Cuando se produce entre compañeros y compañeras de trabajo.

Vertical: Cuando entre la persona acosadora y la víctima, media una relación jerárquica.

¿Qué hacer ante una situación de acoso?

INFORMAR DE LA SITUACIÓN



- A la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
- A la Dirección de Recursos Humanos.
- A Representación sindical
- A cualquier otra persona para que lo ponga en conocimiento de la Comisión.

Inicio de los procedimientos

Presentación de modelo de iniciación de procedimiento.

A la presidencia de la comisión de Seguimiento y Evaluación del IPI (Concejalía de Educación, Igualdad, Infancia y diversidad).

01

Los modelos de solicitud de investigación por acoso, y denuncia deberán ser cumplimentados para iniciar el procedimiento y se hallarán accesibles a todas las personas de la plantilla. (Página Web o intranet de la empresa).

La Presidencia de la Comisión convocará al Comité de Investigación Resolución (plazo máximo 72 horas)

Composición del comité

02

- * Un o una vocal de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, de quienes representan a la parte de la dirección del Ayuntamiento.
- * Un o una vocal de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, de los y las nombradas en representación del personal laboral y del funcionariado.

Procedimiento Informal

Tramitación del escrito de queja.

- ❖ Descripción detallada del hecho o hechos conflictivos.
- ❖ Identificación de las personas afectadas.
- ❖ Testigos de dichos hechos, indicando sus nombres y apellidos.

Admitir a trámite la queja

El Comité nombrará una persona experta (si lo considera) que se entrevistará con las personas afectadas.

Como máximo diez días hábiles, se reunirá el comité.

Si la persona trabajadora que realiza la queja no queda satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por la persona agresora podrá presentar denuncia a través del procedimiento formal.

Indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente incluso la de apertura del procedimiento formal.

El Comité de investigación, emitirá informe de lo actuado que comunicará a quien ostente la presidencia de la Comisión, que lo elevará a la jefatura del departamento de personal que custodiará el archivo de las actuaciones.

No admitir a trámite la solicitud

Comunicado a la parte denunciante, indicando la posibilidad de oposición en el plazo máximo de tres días hábiles desde la comunicación del archivo inicial.

Procedimiento formal

Tramitación del escrito de denuncia.

Resolución en un plazo máximo de siete días hábiles.

Cuando la persona que presenta la denuncia no sea la afectada se solicitará la ratificación por escrito de ésta última y una vez confirmada. (3 días).

- ❖ Descripción detallada del hecho o hechos conflictivos.
- ❖ Identificación de las personas afectadas.
- ❖ Testigos de dichos hechos, indicando sus nombres y apellidos.
- ❖ Práctica de pruebas que se solicitan.

Admitir a trámite la denuncia

Informe en un plazo no superior a 20 días hábiles.

Las partes tendrán un plazo de 7 días para presentar alegaciones. hábiles.

Se ofrecerá a todas las partes la opción de presentar por escrito los hechos acaecidos o acudir personalmente a la entrevista.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona que presenta la denuncia, como la persona presuntamente acosadora pueden ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente.

El comité de investigación podrá nombrar a una persona experta para que proceda a la instrucción del procedimiento.

Comunicación a la parte denunciante y a la denunciada el inicio del procedimiento.

No admitir a trámite la solicitud

Comunicado a la parte denunciante, indicando la posibilidad de oposición en el plazo máximo de tres días hábiles desde la comunicación del archivo inicial.

Medidas cautelares

Separación de la supuesta víctima y la persona presuntamente acosadora. En este caso, solo se trasladará a la supuesta víctima si ella misma lo solicita.

Intentar garantizar que la persona acosadora no se aproxime a las personas afectadas.

Reordenación del tiempo de trabajo de las personas afectadas, a través de la adaptación de horario o la aplicación del horario flexible.

Las medidas referidas podrán acordarse acumulada o separadamente.

Las faltas de asistencia de las personas afectadas, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determine la comisión.

Reducción del tiempo de trabajo de las personas afectadas, que en ningún caso supondrá disminución de sus retribuciones.

Informe de conclusiones

El informe de conclusiones y recomendaciones incluirá.

- ❖ **Relación nominal de las personas que integran el Comité de Investigación y la Comisión e identificación de la víctima y la presunta acosadora mediante el correspondiente código alfanumérico.**
 - ❖ **Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.**
 - ❖ **Actuaciones previas: Informe de valoración y propuesta de conclusiones.**
 - ❖ **Otras actuaciones: Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.**
 - ❖ **Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas.**
- ❖ **Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso sexual.**



AYUNTAMIENTO DE Las Cabezas de San Juan



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

Noviembre de 2021