

Protocolo de Actuación para la prevención e intervención frente al **Acoso sexual**, por **razón de sexo** y por **orientación sexual e identidad de género** en el ámbito del Ayuntamiento de Sevilla

Septiembre 2021

NO8DO

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA
Igualdad, Participación Ciudadana
y Coordinación de Distritos
Dirección General de Igualdad
Servicio de la Mujer

El presente documento es un instrumento importante para combatir una de las lacras que se da en el ámbito laboral: el acoso sexual. Más allá de la obligación normativa, este Protocolo surge del interés y compromiso compartido entre el Ayuntamiento de Sevilla y la representación sindical de la plantilla municipal por **garantizar un entorno laboral igualitario y libre de sexismo, donde se tenga como prioridad el respeto a la dignidad, a la integridad física y moral, a la no discriminación, a la seguridad y salud en el trabajo, etc**

El Ayuntamiento de Sevilla tiene un firme compromiso con la igualdad en todos los ámbitos de la ciudad, y como no, en sus relaciones laborales internas. Todo ello con el compromiso y el acuerdo con los sindicatos que representan a la plantilla municipal (SPPME, CCOO, CSIF, SAB-SEM y UGT)

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo. Además, los efectos derivadas de estas conductas, no sólo incumbe a la persona que las ejerce y a quien es víctima de las mismas, sino que contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral repercutiendo por lo tanto, sobre todos y todas las personas trabajadoras. Por ello, este Protocolo no sólo establece el procedimiento para la resolución, erradicación y, en su caso, sanción de las conductas de acoso objeto del mismo, que por otro lado, será completamente garantista de los derechos de todas las partes que puedan verse afectadas por las conductas de acoso, sino que también recoge medidas preventivas y de sensibilización en la consideración que estas son imprescindibles para evitar en último término las conductas constitutivas de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género.

En virtud de este Protocolo, tanto el Ayuntamiento de Sevilla, como la representación laboral de la plantilla municipal, rechazan cualquier tipo de conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género y hacen un expreso pronunciamiento de no tolerarlas, así como de articular los recursos necesarios para impedir su manifestación en el ámbito de nuestra organización, poniendo de manifiesto nuestra Tolerancia Cero ante cualquier conducta de acoso.

Pretendemos unas relaciones laborales que favorezcan un entorno libre de cualquier tipo de acoso descrito en el presente Protocolo, posibilitando el respeto entre las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Sevilla y la protección de su dignidad e integridad.

FDO.ADELA CASTAÑO DIEGUEZ

FDO. CLARA MACIAS MORILLA

ACUERDO PARA LA PUESTA EN MARCHA DE UN PROTOCOLO "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA"

El Ayuntamiento de Sevilla junto a la representación de los trabajadores y las trabajadoras, manifiesta Tolerancia Cero ante cualquier conducta de acoso objeto del presente Protocolo y su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización. Para las partes firmante consideran necesario aprobar el "".

De acuerdo con este Protocolo, el Ayuntamiento de Sevilla y la representación sindical de la plantilla municipal declaran que las actitudes de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales, especialmente a la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, a la no violencia y a la salud laboral.

Por tanto, el Ayuntamiento de Sevilla junto a las secciones sindicales firmantes del Protocolo que se adjunta, se compromete a:

1. Actuar como referente frente a la violencia, especialmente sobre las mujeres, en cualquiera de sus manifestaciones.
2. A no permitir ni tolerar comportamientos, actitudes o situaciones de cualquier tipo de acoso objeto del presente Protocolo.
3. Procurar a toda persona el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, desde la consideración de que todas las modalidades de acoso en el trabajo constituyen un riesgo psicosocial.
4. Avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo, como práctica preventiva frente a todo tipo de acoso objeto del presente Protocolo.
5. Adoptar una actitud proactiva promoviendo medidas de prevención, detección, información y sensibilización para evitar que se desarrollen conductas que puedan ser constitutivas de acoso.
6. Denunciar, investigar y proponer recomendaciones, en su caso, en relación a aquellas situaciones que puedan ser constitutivas de acoso, recurriendo para ello al procedimiento de actuación que se establezca en estos casos.
7. Asesorar y asistir a las presuntas víctimas de acoso.
8. Constituir una Comisión para atender, prevenir y en su caso investigar las reclamaciones presentadas.

9. Instar a todas las personas que realizan labores de gestión y dirección de equipos de trabajo, a aplicar todas las medidas a su alcance para prevenir conductas que den lugar a un ambiente de trabajo hostil, fomentando la transparencia en la información y cooperación entre el personal municipal, así como a promover comportamientos de trato justo.

10. Difundir y hacer llegar este Protocolo a todo el personal del Ayuntamiento de Sevilla por todos los medios a su alcance.

Con el propósito de aprobar este Protocolo, en el mes de enero de 2021 se constituyó la Comisión encargada para su elaboración. En esta Comisión han participado representantes de las secciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Sevilla, así como de las Áreas municipales de Igualdad, Educación, Participación Ciudadana y Coordinación de Distritos, a través de la Dirección General de Igualdad y del Área de Hacienda y Administración Pública, a través de la Dirección General de Recursos Humanos. Fruto del trabajo desarrollado por la misma, se llegó a un acuerdo que fue aprobado por unanimidad en sesión de la Mesa general de Negociación celebrada el pasado día 15 de septiembre. El día 12 de noviembre fue ratificado por el Gobierno Municipal.

De acuerdo con ello, el Gobierno municipal representado la Tenientes de Alcalde responsables del Área de Igualdad, Educación, Participación Ciudadana y Coordinación de Distritos y los representantes de las secciones sindicales representadas en la Mesa general de Negociación consideran necesario formalizar el acuerdo alcanzado en el presente documento y, en consecuencia ratificar el acuerdo adoptado en la Mesa de Negociación de 15 de septiembre de 2021 y por la Junta de Gobierno en sesión de 12 de noviembre de 2021 por el que se aprobó protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género en el ámbito del Ayuntamiento de Sevilla, que figura como anexo al presente acuerdo.

En conformidad con lo antedicho se firma el presente documento en Sevilla el 22 de noviembre de 2021.

Delegada del Área de Igualdad, Educación, Participación Ciudadana y Coordinación de Distritos,

Fdo.: Adela Castaño Diéguez

Delegada de Recursos Humanos y Modernización Digital

Fdo.: Clara Isabel Macías Morilla

REPRESENTANTES DE LAS SECCIONES SINDICALES:

Protocolo de Actuación
para la prevención e intervención
frente al **Acoso sexual**,
por **razón de sexo**
y por **orientación sexual**
e **identidad de género**
en el ámbito del
Ayuntamiento de Sevilla

Septiembre, 2021

Edita: Área de Igualdad, Participación Ciudadana y Coordinación de Distritos.
Dirección General de Igualdad. Servicio de la Mujer.

Impresión: Imprenta Municipal.

Índice

1. Introducción	4
1.1 Marco normativo de referencia	4
1.1.2 Ámbito europeo.....	5
1.1.1 Ámbito internacional	4
1.1.3 Ámbito estatal.....	6
1.1.4 Ámbito autonómico	8
1.1.5 Ámbito local.....	9
1.2 Declaración de principios	10
1.3 Marco conceptual.....	12
1.3.1 Acoso sexual	12
1.3.2 Acoso por razón de sexo	12
1.3.3 Chantaje sexual.....	12
1.3.4 Acoso sexual ambiental	13
1.3.5 Acoso por orientación sexual o identidad de género	13
1.3.6 Ciberacoso	13
2. Objeto y ámbitos de aplicación	15
2.1 Objeto	15
2.2 Ámbito de aplicación	15
3. Medidas de prevención frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género	16
3.1 Desarrollo de un Plan de Comunicación	17
3.2 Medidas de asesoramiento y consulta	17
4. Garantías del procedimiento.....	20
5. Procedimiento de actuación.....	23
6. Seguimiento y evaluación del protocolo.....	37
7. Vigencia y revisión del protocolo.....	39
Anexos.....	40

1. Introducción

1.1 Marco normativo de referencia

1.1.1 *Ámbito internacional*

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) exige la adopción de las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluyendo específicamente el lugar de trabajo (art. 11). La Resolución 48/104 de la Asamblea General de Naciones Unidas, relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993), incluye el acoso como una forma de violencia contra las mujeres, prohibiéndolo en el trabajo, en las instituciones educativas y en otros lugares (art. 2.b), alentando a los Estados miembros a que se establezcan sanciones penales, civiles y administrativas (art. 4.d-f). La Plataforma de Acción de Beijing (1995) reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer y pide a los diversos agentes que garanticen que los gobiernos promulgan y hacen cumplir leyes sobre acoso sexual y que las empresas elaboran políticas y estrategias de prevención para combatir el acoso (Medidas 178 y ss). La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio 190, sobre la Violencia y el Acoso (2019), reconoce el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidas la violencia y el acoso por razón de sexo y género y la obligación para los Estados Miembros de respetar, promover y asegurar este derecho adoptando medidas con un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género.

En 1994, el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas dictaminó que la prohibición y consecuente penalización de los comportamientos homosexuales vulneraban los derechos a la privacidad y no discriminación. La ONU con los Principios de Yogyakarta (2006), sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, extiende explícitamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos a las personas homosexuales, bisexuales, transexuales y transgénero, cuyos derechos ya estaban incluidos implícitamente en el artículo segundo de

la mencionada Declaración Universal bajo los genéricos «o de cualquier otra índole» y «o cualquier otra condición».

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

En la Declaración contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual, de 18 de diciembre de 2008, los 66 Estados miembros de las Naciones Unidas firmantes del documento expresaron preocupación por las violaciones de los derechos fundamentales, así como la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio contra las personas por su orientación sexual o identidad de género.

La Resolución de la Asamblea General de la ONU: Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, de 4 de junio de 2012, promovía la condena de la discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, e instaba a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a eliminar, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada.

1.1.2 Ámbito europeo

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea consagra el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo y diversas Directivas prescriben la prevención y sanción del acoso sexual, como la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación, la Directiva

2004/113/CE relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, que definen y condenan el acoso y el acoso sexual, la Directiva 2012/29/UE por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, que reconoce el acoso sexual como una manifestación de la violencia de género, cuya finalidad es garantizar que las víctimas reciban la información, apoyo y protección adecuadas. El Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de 2011 (Convenio de Estambul) y la Resolución del Parlamento Europeo (2018) sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, los espacios públicos y en la vida política de la Unión.

En este ámbito deben mencionarse además las Resoluciones del Parlamento Europeo del 18 de enero de 2006 y del 24 de mayo de 2012, relativas a la igualdad de derechos de lesbianas y gais y a la lucha contra la discriminación y la homofobia; la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el puesto de trabajo y en el empleo y la ocupación; y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que consagra la prohibición de discriminación por orientación sexual como derecho primario de la Unión.

1.1.3 Ámbito estatal

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual y por razón de sexo (en adelante LOIMH), establece la obligación de adoptar medidas específicas para prevenirlo y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones que pueden formular quienes los sufran, así como la de negociar con la representación legal de las personas trabajadoras un Protocolo de actuación frente al acoso. Además prevé la integración del principio de igualdad en la política de salud y en ese sentido, recoge que en la protección, promoción y mejora de la salud laboral debe considerarse el acoso sexual y por razón de sexo. En este sentido, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre,

de Prevención de Riesgos Laborales, reconoce la influencia de los riesgos psicosociales en la seguridad y la salud laboral. El acoso, como factor psicosocial, influye en los riesgos que vive una persona (artículo 4.7º.d). El Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDL 5/2010, de 4 de agosto) establece como infracción muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El Estatuto Básico del Empleado Público (RDL 5/2015, de 30 de octubre) recoge entre los derechos individuales, el respeto a la intimidad frente al acoso sexual o por razón de sexo (artículo 14. h).

Esta misma Ley incluye en su Título IV, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo en su artículo 7 ambos tipos de acoso, que se consideran comportamientos discriminatorios por razón de sexo, siendo el Derecho a la Igualdad, recogido en el artículo 14 de la Constitución Española, el derecho fundamental más vulnerado a través de esta expresión de violencia de género en las relaciones laborales. En este sentido, es importante hacer también mención al artículo 8 de la LOIMH, en el que se establece que: “constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”. Esta referencia resulta clave para comprender algunas de las expresiones más habituales de acoso por razón de sexo en las empresas y, en general, para enmarcar estos comportamientos discriminatorios en la desigualdad estructural de hombres y mujeres en la sociedad, que sitúa a las últimas en una situación de marginación, subordinación, y/o exclusión del mercado laboral.

Por otra parte, la propia LOIMH se refiere en su artículo 48 al establecimiento de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en las empresas. Y con esta finalidad, establece que las empresas deberán negociar con la representación de las trabajadoras y los trabajadores, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones de formación. Este artículo plantea finalmente, el deber de contribuir a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito sindical por parte de la representación de trabajadores y trabajadoras mediante la sensibilización a la plantilla y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos

de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar tales conductas. Además, el artículo 62 de la LOIMH establece el deber de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, un Protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los principios básicos sobre los que debe articularse.

También se hace énfasis en la responsabilidad empresarial en los casos de acoso, puesto que la Disposición Adicional 11ª. Uno de la LOIMH establece una nueva redacción del artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores incluyendo entre los derechos básicos de trabajadores y trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, la LOIMH modifica, a través de dicha Disposición Adicional, el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores, referido a las causas del despido disciplinario, redactando en su letra g) del siguiente modo: *“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa».*

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativa y de orden social, recoge en su Capítulo III. Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato en su art. 28: *“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”.*

1.1.4 Ámbito autonómico

El Estatuto de Autonomía para Andalucía recoge la prohibición de discriminación, así como la garantía a la igualdad de género. La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre) define el acoso sexual y por razón de sexo y obliga a adoptar las medidas necesarias para crear entornos laborales libres de acoso y a elaborar protocolos con las medidas de prevención y protección adecuadas. Establece también la obligación de proteger frente al acoso sexual y al acoso por

razón de sexo tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas. Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía (modificada por Ley 7/2018, de 30 de julio), incluye entre las manifestaciones de la violencia de género, el acoso sexual y por razón de sexo, así como el ciberacoso y prevé medidas de sensibilización, prevención y protección frente a esta manifestación de la violencia de género.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía de adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como las empresas privadas, de acuerdo con lo previsto en su artículo 33.

Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026, tiene como finalidad establecer, con la participación de todas las partes interesadas, las directrices, los objetivos estratégico y las líneas básicas de intervención que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin último de alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral.

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, recoge en su articulado medidas en el ámbito laboral y concretamente impulsa las actuaciones y medidas de difusión y sensibilización, así como códigos de conducta y protocolos de actuación, que garanticen estos derechos.

1.1.5 *Ámbito local*

-El IV Plan Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Sevilla y el I Plan contra la Violencia de Género del Ayuntamiento de Sevilla, que toman como fundamentación para su elaboración el marco normativo consolidado en otros ámbitos en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y en materia de violencia de género. El Plan de Igualdad de Oportunidades del Personal del Ayuntamiento de Sevilla aprobado por acuerdo de Junta de Gobierno de 4 de diciembre de 2015, que establece como Objetivo de su Eje 10. Protección frente al acoso sexual y por razón de sexo como manifestación de la violencia de género, establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y por razón de sexo y entre las medidas para lograrlo: elaborar un protocolo específico de actuación y prevención.

El I Plan Municipal para Personas LGTBI de la ciudad de Sevilla (2018-2022), aprobado por acuerdo de Junta de Gobierno de 16 noviembre de 2018, que en su Eje 1. Organización institucional, formación y comunicación, recoge como Objetivo Estratégico 2: Disponer de herramientas de prevención, detección y protección de situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y diversidad del desarrollo sexual.

1.2 Declaración de principios

El Ayuntamiento de Sevilla junto a la representación de los trabajadores y las trabajadoras, manifiesta Tolerancia Cero ante cualquier conducta de acoso objeto del presente Protocolo y su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con este compromiso, el Ayuntamiento de Sevilla, declara que las actitudes de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de

género, representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales, especialmente a la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, a la no violencia y a la salud laboral.

Por tanto, el Ayuntamiento de Sevilla junto a las secciones sindicales firmantes de este Protocolo, se compromete a:

1. Actuar como referente frente a la violencia, especialmente sobre las mujeres, en cualquiera de sus manifestaciones.
2. A no permitir ni tolerar comportamientos, actitudes o situaciones de cualquier tipo de acoso objeto del presente Protocolo.
3. Procurar a toda persona el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, desde la consideración de que todas las modalidades de acoso en el trabajo constituyen un riesgo psicosocial.
4. Avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo, como práctica preventiva frente a todo tipo de acoso objeto del presente Protocolo.
5. Adoptar una actitud proactiva promoviendo medidas de prevención, detección, información y sensibilización para evitar que se desarrollen conductas que puedan ser constitutivas de acoso.
6. Denunciar, investigar y proponer recomendaciones, en su caso, en relación a aquellas situaciones que puedan ser constitutivas de acoso, recurriendo para ello al procedimiento de actuación que se establezca en estos casos.
7. Asesorar y asistir a las presuntas víctimas de acoso.
8. Constituir una Comisión para atender, prevenir y en su caso investigar las reclamaciones presentadas.
9. Instar a todas las personas que realizan labores de gestión y dirección de equipos de trabajo, a aplicar todas las medidas a su alcance para prevenir conductas que den lugar a un ambiente de trabajo hostil, fomentando la transparencia en la información y cooperación entre el personal municipal,

así como a promover comportamientos de trato justo.

10. Difundir y hacer llegar este Protocolo a todo el personal del Ayuntamiento de Sevilla por todos los medios a su alcance.

1.3 Marco conceptual

1.3.1 Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, no deseado, 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.

Todo ello desarrollado en el ámbito de la organización y dirección de una persona empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, realizada tanto por personas superiores jerárquicas, como por compañeras o compañeros o inferiores jerárquicos, ya que tienen como objetivo crear un entorno laboral hostil, ofensivo, intimidatorio poniendo en peligro la estabilidad física y emocional, así como el desempeño profesional y laboral de la persona acosada.

1.3.2 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.

1.3.3 Chantaje sexual

Conocido también como acoso de intercambio, es aquel que implica que la aceptación o negativa de la víctima a realizar un acto de naturaleza o contenido sexual puede tener efectos sobre el empleo y/o las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Puede ser explícito, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o incluso coacción física, o implícito, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente de manera directa, pero se producen actos u omisiones de naturaleza o contenido sexual que producen las consecuencias mencionadas anteriormente.

1.3.4 Acoso sexual ambiental

Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo y hostil para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante e intimidatorio que interfiere gravemente en el rendimiento laboral. Ese comportamiento o actitud puede ser ejercido por personas de niveles jerárquicos diferentes.

1.3.5 Acoso por orientación sexual o identidad de género

Cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la orientación sexual o de la identidad de género de la persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona LGTBI y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de orientación sexual o identidad de género se considerará también acto de discriminación.

En este sentido, se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado en el momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género, como el habla, la vestimenta o los modales.

1.3.6 Ciberacoso

La particularidad adicional del ciberacoso respecto de las otras formas de acoso,

es el uso principal de las nuevas tecnologías.

Podemos definirlo como toda amenaza, hostigamiento, humillación y otro tipo de molestia realizada tanto por superiores jerárquico o personas con poder de decisión o por personas de igual o inferior jerarquía laboral, usando algún medio digital como correo electrónico, internet, móviles, tablets, redes sociales, etc.

Quedan incluidas en este concepto todas sus variantes y tipologías.

1.3.7 Indemnidad frente a represalias

Hace referencia al derecho de toda persona a no sufrir discriminación, represalias o trato desfavorable o efectos negativos en sus derechos, como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo. En este sentido, la empresa empleadora deberá aplicar todas las medidas necesarias para garantizar que la situación descrita no se produzca y, en el contexto del presente Protocolo, exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y de personas LGTBI.

1.3.8 Tercera persona perjudicada (Bystander)

Estas figuras se relacionan con el denominado acoso “de segundo orden”.

Se refieren a personas que teniendo conocimiento de una situación de cualquier tipo de acoso, deciden intervenir de manera activa para paralizarlo, minimizar sus efectos, proteger o apoyar a la víctima del acoso “de primer orden” y como consecuencia de ello, son objeto de ataques, perjuicios y/o represalias.

Igualmente, se incluyen las personas que se ven perjudicadas directamente en sus derechos o expectativas de derecho a consecuencia del acoso padecido por otra persona.

2. Objeto y ámbitos de aplicación

2.1 Objeto

El presente Protocolo tiene como objetivo establecer un conjunto de medidas para la prevención, sensibilización, formación, intervención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género de todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento de Sevilla.

Asimismo fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que favorezcan un entorno libre de cualquiera de los tipos de acoso a los que se refiere el presente Protocolo, posibilitando el respeto entre las personas trabajadoras del Ayuntamiento y la protección de su dignidad e integridad, y su derecho a la salud en el trabajo.

2.2 Ámbito de aplicación

El Protocolo se aplica a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género que se produzcan en relación con el trabajo y como resultado del mismo.

Nota: *Cualquier referencia al acoso, que se haga a lo largo del texto del presente Protocolo, se entenderá realizada a todos los tipos de acoso incluidos en el mismo (acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género).*

El presente Protocolo protege a todo el personal del Ayuntamiento de Sevilla, independientemente cual sea su relación laboral o nivel jerárquico.

Se aplicará también a personas contratadas por terceras personas y a las que estén en formación (prácticas, pasantía, voluntariado, etc.), que presten sus servicios en el Ayuntamiento de Sevilla y estén bajo la dirección y organización de su trabajo por parte del mismo.

En adelante las referencias al personal municipal se entenderá que engloba a todas las personas a las que se refiere este apartado.

3. Medidas de prevención frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género

La respuesta ante el acoso exige una actuación integral que abarque desde la prevención hasta la recomendación de sanción de los casos conocidos y hacerlo de una manera coordinada e integral. Para esto es necesario avanzar en la concienciación y sensibilización del personal municipal, para que no se lleven a cabo estas conductas y para que puedan ser identificadas y detectadas si se realizan y ello con el objetivo de crear una cultura de igualdad, convivencia y respeto.

También es necesario actuar sobre los contextos, circunstancias y factores de riesgo que facilitan la aparición de las conductas de acoso en sus diferentes tipos y formas, así como sobre las personas que se encuentran afectadas por los mismos.

Es imprescindible realizar acciones y actuaciones de formación dirigidas a crear una conciencia crítica sobre los mitos, estereotipos, ideas, prejuicios, justificación, etc., que tradicionalmente han favorecido las conductas de acoso, es decir, adquirir conocimiento sobre sus causas (desde una perspectiva de género), así como sobre su prevención y erradicación.

Por todo esto, el Ayuntamiento de Sevilla, con toda su red de Delegaciones, llevará a cabo actuaciones de detección, sensibilización, prevención y formación para evitar los comportamientos acosadores, por lo que adoptará las siguientes medidas:

3.1 Desarrollo de un Plan de Comunicación

El presente Protocolo y las modificaciones que tengan lugar en lo sucesivo, debe ser conocido por el conjunto de las trabajadoras y los trabajadores del

Ayuntamiento, así como por las demás personas mencionadas en el apartado 2.2. del presente Protocolo, utilizando todos los medios de que disponga a su alcance, entre los que se encuentran:

- Espacio específico para el Protocolo en todas las herramientas de comunicación de las que disponga el Ayuntamiento.
- Envío o entrega al personal municipal de un ejemplar del presente Protocolo, así como a todas las personas que se incorporen por primera vez al Ayuntamiento. Esta tarea se realizará por el Área competente en materia de Personal.
- Envío de una copia del Protocolo a través de correos electrónicos al personal municipal que disponga de dirección de correo corporativo.
- Campañas de difusión y elaboración de material explicativo del presente Protocolo para los diferentes servicios y centros municipales: carteles, folletos, spots, etc.
- Realización de asambleas entre el personal para hacer posible el general conocimiento del contenido del Protocolo.

3.2 Medidas de asesoramiento y consulta

Se establecerá un número de teléfono, así como un correo corporativo para realizar consultas y solicitar asesoramiento sobre este Protocolo, que debe ser de conocimiento general para todo el personal municipal. Esta medida se realizará por la Delegación competente en materia de Personal en colaboración con la Delegación que lo sea en materia de Igualdad.

Se colocará un **Buzón de Igualdad**, que será físico en aquellos servicios municipales que se estimen oportunos, también habrá otro de carácter Virtual, en los que el personal municipal podrá realizar aportaciones, sugerencias y propuestas concretas de mejora del Protocolo, tanto de su diseño, como ejecución e implementación. El funcionamiento de dicho Buzón, así como el

tratamiento de la información que se vuelque en el mismo serán tareas a realizar por la Comisión Operativa del Protocolo contra el Acoso.

Cada uno de los servicios municipales deberá contar con una persona de referencia en materia de igualdad y violencia de género, constituyéndose de esta forma una **Red de Referentes**, integradas por personas que tengan conocimientos y/o formación en materia de igualdad, violencia de género, diversidad sexual y/o riesgos psicosociales, que articulen las futuras consultas recibidas, así como cualquier otra cuestión que en relación a esta materia pueda plantearse por el personal municipal y que actuarán en coordinación con la Comisión Operativa del Protocolo contra el Acoso.

3.3 Medidas de sensibilización y formación

Se llevarán a cabo campañas de sensibilización periódicas por medio de la elaboración de material informativo.

La Comisión Operativa del Protocolo contra el Acoso llevará a cabo en el plazo máximo de un año, un conjunto de acciones formativas para toda el personal municipal, utilizando diversas modalidades de formación.

Se elaborará material con objeto de identificar y detectar situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, así como las conductas de riesgo de aparición de dichos comportamientos de acoso. Además, esta materia se incorporará a la formación mencionada con anterioridad.

Se hará especial hincapié en la formación de aquellas personas que sean responsables de la realización de los diferentes trabajos que son necesarios para implementar el presente Protocolo.

Se llevará a cabo de manera periódica una formación transversal a mandos intermedios sobre los tipos de acoso contemplados en el presente Protocolo, sobre funcionamiento del mismo, así como de buenas prácticas en la materia, incluyendo contenidos relacionados con la prevención de conductas de acoso: resolución de conflictos, habilidades sociales y personales, gestión del estrés,

etc.. Todo ello en colaboración con el Servicio municipal competente en materia de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento.

3.4 Otras medidas de prevención: estudio y evaluación

Anualmente se realizará una **Memoria** por parte de la Comisión Operativa del Protocolo contra el Acoso, encargada del seguimiento del presente Protocolo que será de conocimiento general, salvaguardando en todo momento la confidencialidad y el anonimato de los datos.

Durante el primer año de vigencia del presente Protocolo se llevará a cabo un **Estudio** para conocer la incidencia de las situaciones o conductas de acoso objeto del mismo, entre el personal municipal y así buscar identificadores de la problemática y su impacto en la salud y en la eficacia de la organización del trabajo.

En el plazo de un año, desde la aprobación de este Protocolo, se realizará una **Encuesta** en materia de vigilancia de la salud sobre condiciones de trabajo y riesgos psicosociales, con la doble finalidad de detectar situaciones de riesgo de aparición de conductas de acoso objeto de este Protocolo y poder intervenir sobre ellas y también de identificar buenas prácticas en los contextos laborales del Ayuntamiento, creando un **banco de experiencias**¹ para compartir con el resto de los servicios municipales.

¹ Conjunto de prácticas, medidas, dinámicas de trabajo, etc. que mejoran el contexto laboral.

4. Garantías del procedimiento

4.1 Principios rectores

En todo caso, en la tramitación de los procedimientos que se inicien por motivo de cualquiera de los tipos de acoso objeto de este Protocolo, se observarán los siguientes principios rectores:

- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en alguno de los procedimientos previstos en este Protocolo o tengan acceso a cualquier informe, documentación o registro en el marco de las actuaciones realizadas en aplicación de este Protocolo, tendrán la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las solicitudes de intervención y procedimientos resueltos o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Este compromiso se mantendrá después de perder la condición por la que participaron en el procedimiento.

A talefecto, todas y cada una de las personas participantes en un procedimiento, así como aquellas que tengan acceso a cualquier informe, documentación o registro, firmarán un acuerdo de confidencialidad al respecto.

Igualmente y en aras de la protección de datos de las personas afectadas, se asignará un código alfa numérico a toda solicitud de intervención que se realice.

- **Diligencia y celeridad:** La investigación y la resolución de la situación de acoso, deberán ser realizadas sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de dicha situación, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Colaboración:** Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo, tiene la obligación de colaborar en la investigación, cuando se les requiera, así como aportar la información, datos o antecedentes que puedan contribuir al esclarecimiento de los hechos.

4.2 Garantías

Además, como garantías del procedimiento cabe destacar las siguientes:

- **Respeto y protección a las personas afectadas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- **Asistencia a las personas implicadas:** Las partes afectadas podrán ser acompañadas y/o asesoradas por una persona de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento. Esta persona no tendrá voz en las actuaciones en las que participe.
- **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Protección de la salud de las víctimas y otras personas afectadas:** El Ayuntamiento adoptará, de manera inmediata, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de la víctima o víctimas, así como del resto de las personas presentes en el ámbito laboral en el que se hubiera producido la situación de acoso.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las víctimas y las personas que efectúen una solicitud de intervención, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que hayan actuado de buena fe.
- **Protección y garantía de indemnidad:** El Ayuntamiento de Sevilla asegurará que las personas que presenten una comunicación o solicitud de

intervención, la víctima de la conducta de acoso, si es distinta de aquella, las que comparezcan como testigos o presten asistencia en cualquier momento del proceso, así como las que formen parte de la Comisión Operativa del Protocolo contra el Acoso, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo. Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable.

Todas las actuaciones desarrolladas en aplicación del presente Protocolo, especialmente los datos relativos a las personas afectadas por un eventual procedimiento, quedarán documentadas con todas las garantías de confidencialidad y protección de datos conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos (RGPD) y también la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).

4.3 Derechos de las víctimas

Toda persona que haya sufrido una situación de acoso conforme a lo establecido en este Protocolo, tiene derecho a la protección, información, apoyo, asistencia y atención, así como a la participación activa en el proceso que se inicie y a recibir un trato respetuoso, profesional, individualizado y no discriminatorio desde el momento en que se hubieran puesto lo hechos en conocimiento de la Comisión Operativa del Protocolo contra el Acoso, durante la actuación de la misma y aún después de la conclusión del proceso y con independencia del resultado del mismo.

En concreto, esta persona tendrá derecho (sin carácter exhaustivo):

- **A entender y ser entendida:** Todas las comunicaciones con las presuntas víctimas o víctimas, orales o escritas, se harán en un lenguaje claro, sencillo y accesible, de modo que se tengan en cuenta sus características personales y, especialmente, las necesidades de las personas con discapacidad/diversidad funcional.

- **A la información y participación en el proceso:** La persona presuntamente víctima o víctima de una situación de acoso, deberá recibir información adaptada a sus circunstancias y condiciones personales y laborales, desde el momento en que se ponga en conocimiento de la Comisión Operativa del Protocolo contra el Acoso, los hechos que pudieran ser constitutivos de esta conducta y hasta la resolución del mismo. Dicha información vendrá referida, entre otros, a los siguientes extremos: proceso, medidas de protección, medidas preventivas, recursos de apoyo y asistencia, etc. Toda esta información deberá realizarse sin demoras y deberá actualizarse en cada momento del proceso.
- **A la seguridad y protección:** Este derecho se mantendrá durante la tramitación del proceso y una vez concluido el mismo, deberán adoptarse las medidas oportunas para proteger a la presunta víctima o víctima, tanto en su vertiente física, como psíquica.

5. Procedimiento de actuación

Nota: Todos los plazos a los que se hace referencia en este apartado son orientativos y referidos a días hábiles, pudiendo ampliarse, previa motivación, en los casos en que se estime necesario.

Cuando se inicie un procedimiento por acoso es necesario, por un lado, atender a la presunta víctima de las posibles consecuencias que haya podido producir dicha situación, informarla sobre su situación y asesorarla con relación a lo ocurrido. Y por otro, actuar sobre la persona presuntamente responsable de las conductas relacionadas con el acoso para evitar que continúen en el tiempo, impedir que se produzcan consecuencias negativas sobre la presunta víctima o persona que hubiera presentado la solicitud, cuando es distinta de aquella y recomendar medidas preventivas o de otro tipo si los hechos comunicados fueran indicativos de una situación de acoso.

El Ayuntamiento de Sevilla podrá adoptar las medidas que considere oportunas en el caso de que haya existido una utilización manifiestamente maliciosa de este procedimiento, dado que las acusaciones falsas de acoso son una manifestación intolerable, pudiendo determinar la incoación de un procedimiento disciplinario.

5.1 Órganos encargados de aplicar el Protocolo

Los órganos encargados de la aplicación del presente Protocolo serán los siguientes:

a) Comisión Operativa del Protocolo contra el Acoso.

Se constituirá la Comisión Operativa del Protocolo contra el Acoso (en adelante C.O.P.A. o Comisión Operativa). En la composición de esta Comisión se procurará una representación equilibrada entre mujeres y hombres. Estará formada por un número máximo de 6 personas con la siguiente composición: dos personas del Área competente en materia de Personal, de ellas, una deberá estar integrada en el Servicio que sea competente en materia de prevención de riesgos laborales; dos personas del Área competente en materia de Igualdad y dos representantes del personal municipal. En este caso, las secciones sindicales establecerán turnos rotatorios de seis meses, al objeto de que todas participen en la Comisión Operativa. Asimismo, deberán ser nombradas las personas suplentes. Las personas que integren la Comisión en representación de las Áreas municipales referidas, lo serán a propuesta de quienes sean titulares de las mismas.

El nombramiento de los miembros de la C.O.P.A. se realizará por Alcaldía por un período de tres años.

Se garantizará que las personas que vayan a formar parte de esta Comisión Operativa (titulares y suplentes), tengan formación y/o experiencia profesional previa en materia de igualdad entre mujeres y hombres,

en violencia de género y/o diversidad sexual. Además, se realizará una formación continua de las personas que participan en dicha Comisión.

Cuando la C.O.P.A. lo estime oportuno, se podrá contar con el asesoramiento de una/s persona/s especialistas en la materia objeto del presente Protocolo.

Las principales funciones de la C.O.P.A. son las siguientes:

- Atender y resolver las consultas y las peticiones de asesoramiento que se realicen en materia de acoso objeto del Protocolo.
- Informar, asesorar y asistir a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posibles.
- Informar y asesorar a la persona que haya presentado la comunicación y/o solicitud de intervención, cuando sea distinta a la víctima.
- Analizar y tramitar las comunicaciones/solicitudes de intervención que se presenten conforme a los procedimientos establecidos en este Protocolo.
- Velar por el cumplimiento de las garantías comprendidas en este Protocolo
- Recomendar las medidas de protección y seguridad que estime oportunas.
- Elaborar el informe de conclusiones del procedimiento que se haya llevado a cabo.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las recomendaciones propuestas.
- Elaborar la Memoria anual relativa a las situaciones de acoso de las que se hayan tenido conocimiento.
- Instar la implementación de las medidas de prevención previstas en este Protocolo.
- Coordinar las actuaciones correspondientes con la Red de Referentes.

- Gestionar el funcionamiento del **Buzón de Igualdad**.
- Elaborar sus normas de organización y funcionamiento que deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Todo el personal municipal deberá ser informado sobre la constitución de la Comisión Operativa del Protocolo contra el Acoso y sobre las funciones de la misma.

No podrá formar parte de esta Comisión Operativa, las personas en las que concurra con respecto a la presunta víctima y/o persona denunciada alguna de las siguientes circunstancias:

- Relación de parentesco.
- Relación de amistad o enemistad manifiesta.
- Relación de superioridad o subordinación jerárquica inmediata o que estén adscritas al mismo Servicio/Departamento. En estos casos, dicha persona será sustituida por la que se haya designado como suplente de la misma.

Serán aplicables en materia de abstención y recusación lo dispuesto en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Las personas que forman parte de la Comisión firmarán un compromiso ético de buenas prácticas, neutralidad, confidencialidad y diligencia debida en el que se comprometerán a seguir los procedimientos descritos en el presente Protocolo, cumpliendo en todo momento los principios de actuación establecidos y velando para que en el proceso se observen las garantías reconocidas.

Una vez constituida la Comisión Operativa, la misma elaborará una propuesta de normas de funcionamiento, que deberá ser aprobada, en su caso, por la

Comisión Permanente de Igualdad del Plan de Igualdad de Oportunidades del Personal del Ayuntamiento de Sevilla.

b) Comisión Permanente de Igualdad del Plan de Igualdad de Oportunidades del Personal del Ayuntamiento de Sevilla (en adelante Comisión Permanente de Igualdad).

Teniendo en cuenta que esta Comisión Permanente de Igualdad, es la encargada de realizar el seguimiento operativo de las actuaciones a desarrollar para la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades del Personal del Ayuntamiento de Sevilla, entre las que se encuentran el presente Protocolo, así como apoyar la implementación de las propuestas de actuaciones que se estén desarrollando, también en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, le corresponderán las siguientes funciones o intervendrá de la siguiente forma:

- Tener conocimiento de los informes de conclusiones elaborados por la C.O.P.A.
- Elaborar una propuesta de resolución con las medidas que considere oportunas, que deberá ser ratificada por la Delegación competente en materia de Personal, para su trámite oportuno.
- Mantener reuniones periódicas con la Delegación competente en materia de Personal y de Salud Laboral, para revisar el cumplimiento de las medidas a adoptar y verificar su eficacia, informando a la Comisión Operativa, que a la vista de ello, podrá proponer, si lo estima necesario, la adopción de nuevas medidas.
- Tener información oportuna sobre el seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas preventivas.
- Mantener la oportuna coordinación y cooperación con la Comisión Operativa.

- Aprobar las normas de organización y funcionamiento de la Comisión Operativa.
- Aquellas que se estimen adecuadas a la vista de la aplicación del presente Protocolo.

5.2 Procedimiento de actuación

5.2.1 Iniciación de las actuaciones

Las actuaciones se iniciarán con una comunicación, que podrá realizarse de manera verbal o escrita, o con la presentación de una solicitud de intervención, conforme al formulario que aparece en el Anexo III y que estará accesible en la web del Ayuntamiento.

La comunicación y/o solicitud de intervención se podrá presentar por la persona presuntamente acosada, la representación sindical o cualquier persona del personal municipal que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En ningún caso, se dará trámite a solicitudes de intervención anónimas.

La comunicación, sea verbal o escrita, se realizará directamente a alguna persona que forme parte de la C.O.P.A. o alguna de las personas que formen parte de la Red de Referentes en esta materia, a través del teléfono y/o correo electrónico facilitado al efecto. La solicitud de intervención, así como la documentación que se considere oportuna, deberá dirigirse en sobre cerrado a la C.O.P.A. y deberá presentarse en el Registro General del Ayuntamiento de Sevilla. El Ayuntamiento de Sevilla dictará las instrucciones necesarias al objeto que toda comunicación recibida sea codificada, desde el inicio, como garante de confidencialidad y protección de datos.

Tanto la presunta víctima, como la persona que solicite la intervención, en caso de ser distinta de aquella y la persona presuntamente responsable de la

conducta de acoso, podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona de su elección.

El inicio de las actuaciones, no impedirá en ningún caso que las personas implicadas en el mismo, ejerzan de forma simultánea o con posterioridad, las acciones administrativas o judiciales que consideren oportunas. En caso de que así fuera, las actuaciones iniciadas se suspenderán, sin perjuicio de que se adopten las medidas preventivas y/o de protección, que se consideren adecuadas, al objeto de que no se incrementen los efectos negativos que puedan derivarse de dicha situación para las partes afectadas.

La C.O.P.A. podrá iniciar de oficio un procedimiento para indagar sobre el clima laboral y en el marco de la legislación relativa a la Prevención de Riesgos Laborales, adoptar las medidas necesarias tendentes a mejorar el clima laboral y restablecer la salud individual y ambiental.

5.2.2 Indagación y valoración inicial

Recibida la comunicación o solicitud de intervención, la C.O.P.A. designará de entre las personas que la conforman, a tres que serán las responsables de analizar la relevancia y gravedad de los hechos de los que se informa. No obstante, será la propia Comisión, la que detallará los pasos a seguir y realizará el seguimiento oportuno.

En el plazo máximo de diez días, la C.O.P.A. a la vista de lo indagado, emitirá un informe preliminar, con alguna de las siguientes conclusiones:

1. No proseguir con las actuaciones, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. Deberá motivarse por escrito y comunicarse a la persona que haya presentado la solicitud de intervención.
2. En el caso de que la situación comunicada no constituyera una situación manifiesta de acoso, pero sí refleje conductas o comportamientos inadecuados, sexistas, machistas o LGTBI fóbicos, se iniciarán actuaciones preventivas de resolución de la situación planteada, al objeto de proporcionar

pautas y propuestas que pongan fin a dicha situación, que eviten que vuelva a producirse en el futuro y que prevengan que la misma pueda evolucionar hacia conductas de acoso.

3. En el caso de que los hechos puestos en conocimiento de la C.O.P.A. requieran seguir investigándose, se iniciará un procedimiento formal de resolución. También se iniciará este procedimiento cuando concurriesen circunstancias agravantes o como continuación de las actuaciones preventivas realizadas, cuando no hayan resuelto satisfactoriamente la situación, ya sea porque la persona que ha realizado la comunicación o solicitud de intervención no queda satisfecha con la solución propuesta o porque ésta se haya incumplido.

En este último caso, si las actuaciones se iniciaron a través de una comunicación, deberá cumplimentarse la solicitud de intervención conforme al formulario establecido. Igualmente, si la comunicación o presentación de la solicitud de intervención se realizó por persona distinta a la presunta víctima, se deberá contar con su consentimiento para continuar con las actuaciones previstas en este Protocolo.

En el caso de que la persona presuntamente acosadora o acosada no tenga relación laboral con el Ayuntamiento de Sevilla, pero realice su trabajo en instalaciones municipales, la Comisión Permanente de Igualdad del Plan de Igualdad del Personal Municipal (previo informe de la Comisión Operativa), arbitrará los mecanismos oportunos con el objetivo de procurar las garantías y derechos reconocidos en el presente Protocolo.

Cuando se inicie la tramitación de un procedimiento preventivo o formal, las personas de la C.O.P.A. que hayan actuado como referentes en la fase de indagación y valoración, actuará también como referentes en dichos procedimientos.

5.2.3 Tramitación del procedimiento

A) Procedimiento preventivo, de asesoramiento y consulta.

Este procedimiento tendrá lugar cuando se detecten, tras la indagación y valoración inicial de la situación manifestada en la comunicación o solicitud de intervención, comportamientos inadecuados, sexistas, machistas o LGTBI fóbicos, actuando sobre los mismos en origen, para evitar que se mantengan en el tiempo y prevenir que evolucionen hacia conductas que sí puedan ser constitutivas de acoso.

El procedimiento preventivo tiene como objetivo proporcionar pautas y propuestas de actuación que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro. Su finalidad es garantizar el derecho a un ambiente de trabajo adecuado para la salud, la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras, de una manera informal, rápida y confidencial, a través de actuaciones iniciadas desde un primer momento, cuando las circunstancias no reflejen de forma objetiva la existencia de acoso, y sin necesidad de iniciar un procedimiento disciplinario ante las consecuencias de la probable victimización secundaria.

En todo momento la información derivada de este procedimiento será confidencial y no será necesario identificar a la presunta víctima ante la persona presuntamente responsable. La C.O.P.A. se dirigirá a la persona que aparece como responsable de las conductas inapropiadas en la comunicación o solicitud de intervención presentada, para informarle de la misma y de las consecuencias en términos de responsabilidad que tienen dichas conductas. A la vez se le informará de que ello no supone una sanción disciplinaria, ni constatación de los hechos.

Sin perjuicio de que en la valoración inicial que se realice por la C.O.P.A., se garantice el derecho de contradicción, se tomarán en cuenta los hechos periféricos que concurran y a la vista de los cuales, se adoptarán las pautas y propuestas de actuación que se estimen oportunas.

Se elaborará un informe de conclusiones dirigido a la Comisión Permanente de Igualdad, donde se resumirán las actuaciones realizadas, los hechos y circunstancia más relevantes, junto con la propuesta de actuación y recomendaciones en función de cada caso.

Realizada estas actuaciones, la C.O.P.A. comunicará el resultado de las mismas a la persona que haya presentado la comunicación y/o solicitud de intervención y a todas las demás relacionadas con esta actuación. Además, llevará a cabo el seguimiento de las medidas propuestas a efectos de verificar su cumplimiento y/o realizar nuevas propuestas.

B) Procedimiento formal.

B.1. Fase de Instrucción.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas y con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas.

Las actuaciones 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, la C.O.P.A. adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto al principio de contradicción y 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 la C.O.P.A. al emitir la correspondiente propuesta de resolución. Asimismo, podrán proponer la práctica de aquellas actuaciones que se consideren relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que la C.O.P.A. sólo podrá rechazar, mediante decisión motivada, cuando sean manifiestamente improcedentes o

innecesarias. Dichas actuaciones deberán practicarse en el plazo máximo de diez días a contar desde la recepción de las propuestas por la Comisión Operativa.

En todo caso, la persona responsable de la instrucción entrevistará a la persona presuntamente acosada y a la que haya realizado la solicitud de intervención, en el supuesto de que no coincidan; a la persona presuntamente responsable y a quienes sean testigos, si hubiere y realizará todas aquellas indagaciones necesarias para la determinación de los hechos recogidos en la solicitud de intervención.

La fase de instrucción no se demorará más de un mes desde la recepción de solicitud de intervención. No obstante, podrá ser prorrogado, si fuera necesario, por otro mes más, comunicándolo mediante informe motivado a la Comisión Permanente de Igualdad.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona presuntamente responsable y del derecho a la valoración de las actuaciones realizadas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción del expediente, las acciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del Área de Personal.

Una vez instruido el procedimiento, en el plazo de 15 días, se procederá a redactar el informe de conclusiones.

B.2. Fase de Conclusiones.

La C.O.P.A., en el plazo señalado, contado desde la fecha de su primera reunión en relación con el caso de que se trate y a la vista de todas las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones, que elevará a la Comisión Permanente de Igualdad del Plan de Igualdad de Oportunidades del Personal del Ayuntamiento de Sevilla

Si por parte de la persona presuntamente responsable o de su entorno se

produjeran, durante la sustanciación del procedimiento de acoso o con posterioridad al mismo, represalias o actos de discriminación sobre la víctima y/o persona que lo hubiera iniciado, en caso de ser distinta a aquella, dichas conductas serían consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

B.3. Resolución del procedimiento.

En el plazo máximo de 15 días a contar desde la recepción del informe de conclusiones emitido por la C.O.P.A., la Comisión Permanente de Igualdad elaborará una propuesta de resolución con las medidas que considere oportunas. Dicho informe será remitido a los servicios jurídicos municipales con carácter previo a su ratificación por la Delegación competente en materia de Personal.

Dicha resolución será notificada en todo caso a las personas afectadas. La notificación se practicará de conformidad con lo que determine la normativa básica sobre procedimiento común vigente en el momento de presentación de la solicitud de intervención. Contra la resolución que ponga fin al procedimiento cabrán los recursos en vía administrativa y jurisdiccional previstos por las leyes.

Conforme a la legislación aplicable en la materia, el acoso será considerado como infracción muy grave, graduándose la sanción a imponer, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento en relación al régimen de infracciones y sanciones en leve, grave o muy grave.

5.2.4 Seguimiento y control

Para el seguimiento y control en esta materia, el Servicio competente en materia de Prevención de Riesgos Laborales:

- Mantendrá reuniones periódicas con la Delegación competente en materia de Personal y de Salud Laboral, así como con la Comisión Permanente de Igualdad del Plan de Igualdad de Oportunidades del Personal Municipal, para revisar el cumplimiento de las medidas a adoptar y verificar su eficacia. Se informará sobre esto a la Comisión Operativa del Protocolo contra el Acoso, que a la vista de ello, podrá proponer, si lo estima necesario, la adopción de nuevas medidas.
- Efectuará el seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas preventivas, dando oportuna información a la Comisión Permanente de Igualdad.
- Prestará especial atención, para evitar 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.

Por su parte, la Delegación competente en materia de Personal, dispondrá de un registro de informes de conclusiones emitidos en los procedimientos seguidos, que cumplirá con todas las garantías de confidencialidad y protección de datos.

La C.O.P.A. presentará a la Comisión Permanente de Igualdad, un informe anual sobre las actuaciones realizadas, las recomendaciones hechas y las medidas que se hayan tomado en el curso del año correspondiente, todo ello sin vulnerar la confidencialidad y la protección de datos. Este Informe será publicado para general conocimiento del personal municipal.

5.2.5 Medidas de protección

Para garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, de oficio o a instancia de dichas personas, y previa audiencia a las mismas, la Comisión Operativa del Protocolo contra el Acoso podrá proponer, con carácter preventivo y debidamente motivadas, cuantas medidas estime adecuadas dirigidas a la seguridad de las personas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios, en cualquier fase del

procedimiento y hasta la resolución del mismo. La propuesta técnica que realice la C.O.P.A. en esta materia, será vinculante, debiendo ejecutarse de manera inmediata por la delegación competente en materia de Personal.

Las medidas tendrán que tener en cuenta los puestos y actividades de las personas que hayan solicitado la intervención. Deberán ser proporcionadas, según las circunstancias del caso y en ningún caso, podrán suponer, para la víctima, un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales. Alguna de estas medidas podrán ser:

- Separación de la víctima y la presunta persona acosadora. En este caso, será la víctima quien decide si el traslado lo realiza ella o persona presuntamente acosadora.
- Reordenación del tiempo de trabajo.
- Cambio de lugar de trabajo.

5.2.6 Circunstancias agravantes

A efectos de tener referencias para proceder a la graduación de la recomendación de sanción y sin perjuicio de lo que disciplinariamente se considere a la hora de determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se considerará una mayor gravedad de los hechos en aquellas situaciones en las que:

- 1º La persona responsable del acoso sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- 2º Existan dos o más víctimas.
- 3º Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona acosadora.
- 4º La persona acosadora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.

5º La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o psíquica.

6º El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.

7º La relación laboral que vincule a la víctima con el Ayuntamiento sea de carácter temporal, de interinidad o indefinida no fija o cualquier otra que no tenga carácter fijo.

8º El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.

9º Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

10º La relación de la víctima con el Ayuntamiento no tenga carácter laboral, por hallarse en período de prueba, ser becario/a en prácticas o cualquier otra situación equiparable a las mencionadas.

6. Seguimiento y evaluación del protocolo

Desde el inicio de la implementación del Protocolo se debe realizar el oportuno seguimiento del mismo, que permita tener constancia de las incidencias producidas y sus causas a efectos de consensuar las correspondientes actuaciones correctoras de las mismas. Este seguimiento se debe complementar con una evaluación de las actividades o los procesos de trabajo que se ejecutan y de los resultados e impactos de las actuaciones.

La Comisión Operativa del Protocolo contra el Acoso, junto con la Comisión Permanente de Igualdad del Plan de Igualdad de Oportunidades del Personal del Ayuntamiento de Sevilla, mantendrán las reuniones periódicas que se estimen

convenientes, con objeto de realizar un seguimiento de los procedimientos formales que se hubieran iniciado, de las medidas de carácter preventivo que se hubieran adoptado tras una solicitud de procedimiento informal y de las medidas enumeradas en el apartado 3 del presente Protocolo.

Los procesos de seguimiento y la evaluación tienen que recoger la información cuantitativa y cualitativa necesaria, teniendo presente la perspectiva de género en todo el proceso metodológico. Se tiene que elaborar el sistema de indicadores de seguimiento y de evaluación que se consideren oportunos, garantizando en todo momento todos los datos desagregados por sexo y el enfoque de género.

Se deben elaborar los informes de seguimiento y evaluación oportunos, teniendo en cuenta que normalmente, los primeros se centran en controlar el desarrollo y los resultados intermedios de las actuaciones realizadas. Mientras que el informe de evaluación es único y tiene en cuenta el conjunto de la intervención y no sólo algunas etapas o aspectos funcionales, y considera especialmente los resultados finales y el impacto.

La Comisión Operativa presentará a la Comisión Permanente de Igualdad del Plan de Igualdad de Oportunidades del Personal del Ayuntamiento de Sevilla, un informe anual sobre las actuaciones realizadas, las recomendaciones hechas y las medidas que se hayan tomado en el curso del año correspondiente, todos ello sin vulnerar la confidencialidad y la protección de datos. Este informe incluirá indicadores relacionados con las medidas preventivas (medidas de comunicación realizadas, horas de formación impartidas, etc.), así como indicadores de los procedimientos iniciados por solicitud de intervención (solicitudes tramitadas, datos de personas denunciante y denunciadas desagregados por sexo, procedimientos informales desarrollados, procedimientos formales, resoluciones con sanción, etc.). Para la elaboración de este informe podrá recabar todo tipo de información de cualquier Órgano o Unidad del Ayuntamiento de Sevilla. Este Informe será publicado para general conocimiento del personal municipal y además, en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Sevilla.

Por su parte, la Delegación competente en materia de Personal, dispondrá de un registro de los informes de conclusiones emitidos por la C.O.P.A. en los

procedimientos que se hayan seguido en aplicación del presente Protocolo. A dicho registro podrán tener acceso los servicios municipales competentes en materia de Salud Laboral e Igualdad.

Si se detectaran deficiencias en la aplicación de este Protocolo, los Servicios municipales competentes en materia de Personal y Salud Laboral, así como el de Igualdad, junto la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad de Oportunidades de del Personal del Ayuntamiento de Sevilla y la Comisión Operativa del Protocolo contra el Acoso, propondrán su modificación y los términos en que debe realizarse la misma, debiendo ser aprobada en la misma forma que este Protocolo.

Cada cuatro años se presentará por parte de la Comisión Operativa del presente Protocolo, un informe de evaluación.

7. Vigencia y revisión del protocolo

El presente Protocolo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en la sede electrónica del Ayuntamiento de Sevilla tras su aprobación por Junta de Gobierno y estará vigente hasta su eventual modificación o derogación por resolución expresa de este mismo órgano.

Cuando los informes de seguimiento y evaluación del Protocolo establezcan la necesidad de modificar contenidos del mismo, se procederá a su revisión, a efectos de incorporar las medidas, acciones, etc. que se hayan propuesto en dichos informes.

Anexos

ANEXO I. Relación de conductas y actitudes relativas a acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad de género.

En este Anexo se enumeran, a modo de ejemplo algunas de las conductas y actitudes que pueden considerarse constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, de orientación sexual e identidad de género.

Dependiendo de las circunstancias puede haber más situaciones que puedan considerarse constitutivas de acoso y además, pueden darse varios tipos de acoso forma simultánea, por ello como hemos dicho esta enumeración no tiene un carácter exhaustivo, ni taxativo.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

- Un deliberado contacto físico innecesario.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados.
- Demandas de favores sexuales.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.

- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Difusión de videos e imágenes y contenido relacionado con la vida sexual de las personas entre los empleados públicos, ya constituya un caso de “sexting” como se trate de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (telegram, whatsapp).
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Flirteos ofensivos.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Desmérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.

Conductas constitutivas de acoso por orientación sexual o identidad de género:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual o identidad de género, como ignorar aportaciones, realizar comentarios o acciones.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por su orientación sexual o identidad de género o llevar a cabo conductas que denoten una falta de respeto por la diversidad sexual y de género.
- Ridiculizar a la persona o utilizar humor de forma despectiva minusvalorando cualquier orientación sexual o identidad de género.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual o identidad de género.
- Utilizar humor homófobo, transfobo, lesbófobo, bifobo o intérfobo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.
- Negarse a llamar a una persona transexual como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con que se identifica.

ANEXO II. Compromiso ético de buenas prácticas, neutralidad, confidencialidad y diligencia debida.

Dña./D. _____, que se designa para forma parte de la Comisión Operativa del Protocolo contra el Acoso del Ayuntamiento de Sevilla (C.O.P.A.), se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad e intimidad de los datos a los que tenga acceso a lo largo de las diferentes fases del proceso.

De forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el proceso.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones de las que tenga conocimiento por mi participación en la Comisión Operativa del Protocolo contra el Acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las comunicaciones y/o solicitudes de intervención presentadas, resueltas o en proceso de tramitación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las demás personas que intervengan en el procedimiento.
- Cumplir con los demás principios rectores y garantías del procedimiento referidas en los apartados 4.1 y 4.2 del presente Protocolo.

Asimismo, declaro que he recibido información del Ayuntamiento de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones expuestas.

En _____, a _____ de _____ de _____

Firmado:



ANEXO III. Formulario de solicitud de intervención.

SOLICITANTE:

- Persona afectada Testigo Delegado/a Prevención
- Responsable directo/a Jefatura C.O.P.A
- Otros/as

TIPO DE ACOSO:

Según su opinión ¿qué tipo de acoso considera que se está produciendo?

- Acoso sexual Acoso por razón de sexo Ciberacoso
- Acoso por orientación sexual Acoso por identidad de género Otro

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

Nombre y apellidos:

NIF:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Centro/ Departamento/ Servicio:

VINCULACIÓN CON EL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA:

- Funcionario/a Interino/a Becario/a
- Laboral fijo Indefinida/o no fijo En prácticas
- Laboral interino Otros

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA (En el caso de que no sea la solicitante):

Nombre y apellidos:
NIF:
Teléfono de contacto:
Correo electrónico:

Centro/ Departamento/ Servicio:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Se recomienda que en dicha descripción se incluya información sobre:

Personas implicadas, tipos de conductas, incidentes críticos, fechas y lugares en que se produjeron las conductas, posibles testigos e identificación de la potencial víctima del acoso.

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí No

En caso afirmativo, especificar:

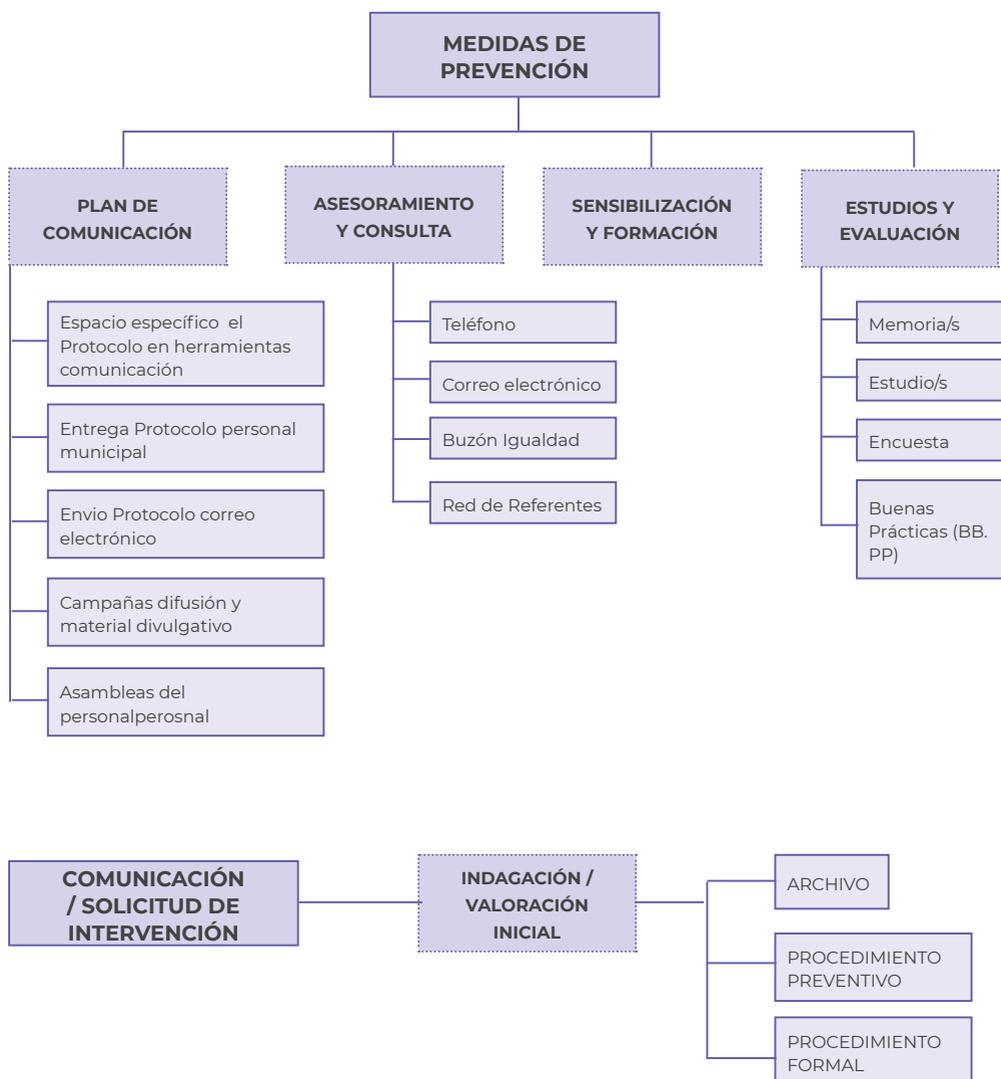
LOCALIDAD Y FECHA:

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

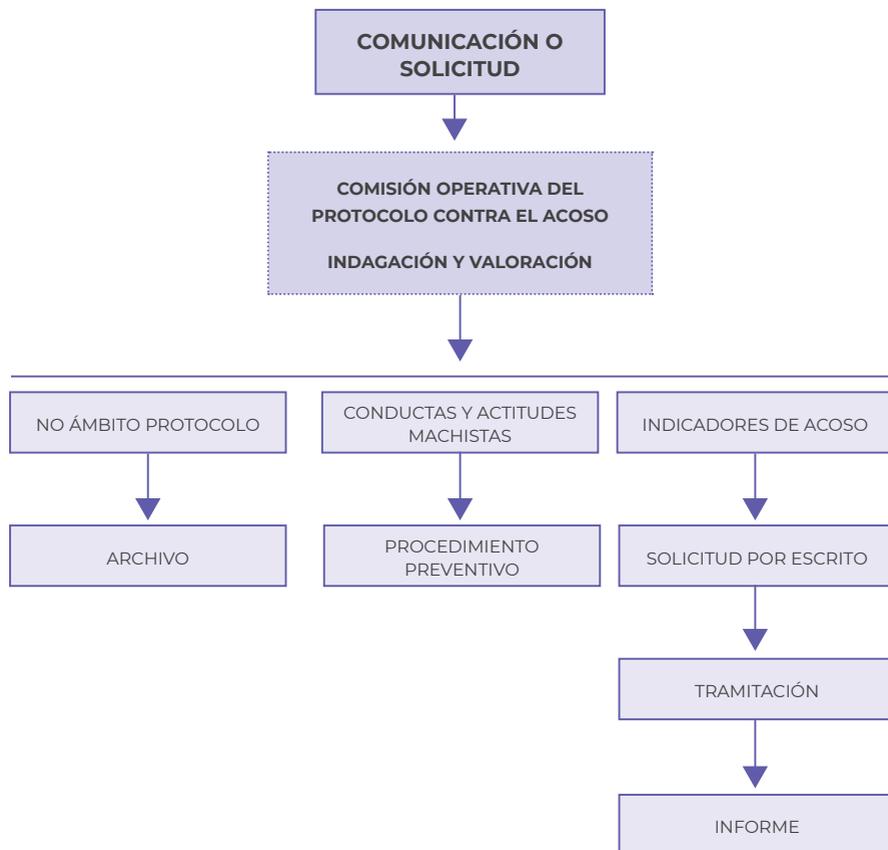
CÓDIGO ASIGNADO (a rellenar por la C.O.P.A.)

CÓDIGO

ANEXO IV. Flujo-esquema de actuaciones y procedimiento.



ANEXO V. Flujograma de procedimiento.



NOSDO

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

Igualdad, Participación Ciudadana
y Coordinación de Distritos
Dirección General de Igualdad
Servicio de la Mujer