

NORMAS

PARLAMENTO DE ANDALUCÍA



XI Legislatura

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS
CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN
DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE
GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO U OTRA
DISCRIMINACIÓN EN EL PARLAMENTO
DE ANDALUCÍA**

(Texto consolidado en vigor)

Núm. de expediente: 11-21/AEA-000036

Acuerdo de la Mesa del Parlamento, de 10 de marzo de 2021

Publicado en el BOPA núm. 538, de 22 de marzo de 2021

- Modificado por el Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía, de 16 de marzo de 2023, por el que se modifica el Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía de 10 de marzo de 2021, por el que se aprueba el Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación en el Parlamento de Andalucía (núm. de expediente 12-23/AEA-000060), publicado en el BOPA 150, de 22 de marzo de 2023.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO U OTRA DISCRIMINACIÓN EN EL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

I. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

II. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

III. DEFINICIONES DE ACOSO

IV. CRITERIOS DE ACTUACIÓN

V. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. ÓRGANO COMPETENTE Y COMPOSICIÓN
2. INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO
3. TRAMITACIÓN
4. RESOLUCIÓN

VI BIS. RESPONSABILIDADES

VII. SEGUIMIENTO Y CONTROL

VIII. REVISIÓN

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

ANEXO I. CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS EN MATERIA DE ACOSO

I. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

II. CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO LABORAL

III. TIPO DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

III.1. TIPOS DE ACOSO SEXUAL

III.2. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO

ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

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

La Constitución española, en su artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos la obligación de «promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social». Asimismo, reconoce el valor de la dignidad de la persona (artículo 10), así como la igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14); la integridad física y moral (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18), y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. Asimismo, cabe destacar el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95.2 se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2, letra b). La disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público recoge el deber de las administraciones públicas de adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Por su parte, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tiene entre sus objetivos que todas las organiza-

ciones laborales deben promover la mejora de las condiciones de trabajo de su personal y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de las personas empleadas.

Esta obligación es extensible a la Administración Pública y a su personal empleado público, lo que impide que la Administración pueda inhibirse de la situación de acoso que se produzca en el seno de su organización; además, tiene la obligación de velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de los derechos de los trabajadores. En este sentido, el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, señala que, para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación.

También en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2.339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona. Asimismo, es necesario citar la Resolución del Parlamento Europeo de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión (2018/2055).

En el ámbito internacional también cabe mencionar la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo R206–Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).

En el ámbito de la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de

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

Por otra parte, hay que destacar, en este ámbito autonómico, 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, que regula el acoso discriminatorio por razón de la identidad sexual.

El Parlamento de Andalucía ha asumido el compromiso de prevenir y garantizar un entorno de trabajo seguro y en el que se respete la dignidad, la integridad moral y la salud del personal que está al servicio de esta institución.

Partiendo de estas premisas, dentro de las actuaciones del Plan de Igualdad del Parlamento de Andalucía se incluye la elaboración y aprobación de un protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

Con objeto de garantizar la protección de los empleados públicos y de sus derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, el Parlamento de Andalucía reconoce en este protocolo la necesidad y el deber de prevenir conductas de acoso en el trabajo, en el ámbito que le es propio, procurando evitar su aparición y erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito funcional o laboral.

En su virtud, la Mesa del Parlamento de Andalucía, cumplidos los trámites establecidos en el Capítulo IV del Título II del Estatuto de Personal del Parlamento de Andalucía, en su sesión del día 10 de marzo de 2021, adopta el siguiente

ACUERDO

Aprobar el *Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación en el Parlamento de Andalucía*, cuyo texto se recoge a continuación.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN EN EL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

I. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Con el fin de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, el Parlamento de Andalucía declara formalmente que rechaza todo tipo de conducta que sea constitutiva de acoso, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador o acosadora, ni cuál sea su rango jerárquico, y manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, declarando como principio básico el derecho de los empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno, y recordando que cualquier caso de acoso, de producirse, podrá ser calificado como falta muy grave.

A tal fin, se establece este protocolo desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación precoz, con la finalidad de evitar las

conductas violentas y de acoso o, en último extremo, minimizar su efecto sobre quienes las puedan sufrir y la organización en su conjunto.

En este sentido, son principios que inspiran este protocolo:

– Garantizar un entorno laboral positivo, saludable y respetuoso con la dignidad de las personas trabajadoras.

– Prevenir y no tolerar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y cualquier otra conducta que atente a la dignidad de las personas y a su intimidad o que sea discriminatoria.

– Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

– Promover una cultura de prevención contra el acoso, concienciando, informando y previniendo el acoso y todas aquellas acciones censurables o manifiestamente negativas u ofensivas.

– Instruir a todo el personal en su deber de respetar la dignidad de las personas y su intimidad, así como de tratar igual a todas las personas con independencia de su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

– Garantizar la impartición de una formación especializada en las materias objeto del presente protocolo, dirigida a todo el personal al servicio del Parlamento de Andalucía.

– Asegurar el tratamiento personalizado y reservado para todas las personas afectadas por las actuaciones del presente protocolo, garantizando la aplicación de la normativa de protección de datos.

– Tramitar con diligencia y celeridad las quejas, denuncias o reclamaciones que puedan producirse en este ámbito, con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, presunción de inocencia,

objetividad, transparencia, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas.

– Destinar los recursos necesarios para garantizar las medidas de actuación frente al acoso previstas en el presente protocolo.

– Difundir el presente protocolo a todo el personal a través de la intranet del Parlamento y publicar el presente protocolo en la página web y en el Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía.

En consonancia con el firme propósito del Parlamento de Andalucía de llevar a cabo las actuaciones necesarias para prevenir las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género u otra discriminación en el ámbito del Parlamento, dentro del marco de la actividad de vigilancia de la salud, se introducirá en los reconocimientos médicos la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

II. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género u otra discriminación en el ámbito del Parlamento de Andalucía.

Las disposiciones recogidas en el presente protocolo serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el Parlamento de Andalucía, al que se refiere su Estatuto de Personal.

En el supuesto de que se produzca cualesquiera de las situaciones mencionadas en el presente protocolo entre personal del Parlamento de Andalucía y el personal de otra organización o empresa externa que desempeña su actividad de forma habitual o esporádica en el mismo centro de trabajo, se dispondrán las medidas necesarias en materia de coordinación de actividades empresariales para la resolución de aquéllas.

III. DEFINICIONES DE ACOSO

A los efectos de este protocolo, se considera:

a) Acoso laboral o psicológico en el trabajo: es la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otras que actúan frente a aquellas desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Las acciones o comportamientos descritos deben cumplir criterios temporales de frecuencia y duración.

Por una parte, tales acciones o comportamientos han de producirse de forma reiterada o repetitiva, lo que excluye aquellos hechos aislados, como conflictos ocasionales entre trabajadores, que, aun constituyendo situaciones de tensión o riesgo, no se ajustarían a la definición de acoso laboral.

Por otra parte, la exposición a estas acciones o comportamientos debe suceder durante un periodo de tiempo prolongado.

Ambos criterios están recíprocamente relacionados. A este respecto, debe considerarse que determinadas acciones aparentemente aisladas, como es el caso, entre otros, de cambios de puesto de trabajo no justificados, pueden ser indicativas de una posible situación de acoso, si tienen una continuidad tal que prolongue suficientemente sus efectos en el tiempo.

Para la determinación de las situaciones de acoso laboral, se tendrán en cuenta las recomendaciones contenidas en las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo números 476 y 854.

El acoso laboral puede presentar las siguientes modalidades:

– Acoso descendente: es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un o una superior sobre una o más personas trabajadoras.

– Acoso horizontal: es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.

– Acoso ascendente: es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre una persona superior jerárquica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Acoso discriminatorio: es toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación, identidad o expresión sexual o de género, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, de conformidad con lo establecido por el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. En este tipo de acoso se incluye la discriminación por razón de género y cualquier otra discriminación de la persona. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, determina en su artículo 7.2 que el acoso por razón de sexo es «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo». Por su parte, la letra k) del artículo 3 de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, define el acoso discriminatorio como «cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación y/o identidad sexual, o pertenencia a grupo familiar LGTBI, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado».

c) Acoso sexual: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (artículo 7.1), lo define como «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

d) Acoso digital o ciberacoso: engloba conductas de difusión de contenidos denigratorios mediante el uso de las tecnologías de la

información, así como del conocimiento de la persona, con objeto de crear un entorno hostil y humillante.

e) Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en los apartados anteriores.

En el Anexo I se incluye una relación de conductas “típicas” de acoso laboral y de acoso sexual, así como la tipología del acoso sexual, a los efectos de clarificar los citados conceptos.

IV. CRITERIOS DE ACTUACIÓN

Toda persona empleada pública deberá poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso en el trabajo que conozca, que deberán tramitarse según lo establecido en este protocolo.

La aplicación de este protocolo es compatible, en todo caso, con la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la ley. No obstante, la apertura de procedimientos judiciales penales por los mismos hechos determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este protocolo. En todo caso, se ofrecerá a la persona afectada y presuntamente acosada el asesoramiento sobre las vías internas y externas de actuación frente al acoso.

V. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

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

a) Respeto y confidencialidad: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.

b) Diligencia: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada se desarrollarán con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

c) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

d) Protección de la salud: adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas públicas afectadas.

e) Garantía de indemnidad (prohibición de represalias): se asegurará que las personas que presenten una denuncia por acoso, las que comparezcan como testigos o participen de cualquier otra forma en una investigación sobre acoso y las que formen parte del Comité de Investigación Interna para Situaciones de Acoso no sean objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ninguna clase, siempre que hayan actuado de buena fe. Cualquier acción en este sentido podrá tener efectos disciplinarios.

f) Imparcialidad: 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 para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

g) Igualdad de trato: ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento.

h) Respeto al principio de presunción de inocencia.

i) Buena fe: las denuncias presentadas con mala fe, temeridad o basadas en datos falsos o los testimonios falsos determinarán, en su caso, la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

j) Protección de datos de carácter personal.

k) Contradicción: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las partes afectadas.

l) Separación de las fases de iniciación y tramitación y de la fase de resolución.

m) Información: las partes implicadas serán informadas tanto de las actuaciones realizadas en el ámbito de este procedimiento como de su resolución.

VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Órgano competente y composición.

El Comité de Investigación Interna para Situaciones de Acoso es el órgano competente para recibir el escrito de denuncia, decidir sobre su tramitación o archivo y, en su caso, llevar a cabo la investigación y elaboración de un informe con las conclusiones y la propuesta de medidas para adoptar.

El Comité de Investigación Interna para Situaciones de Acoso estará formado por:

a) El letrado o letrada adjunto al letrado o letrada mayor, que presidirá el Comité. Podrá ser sustituido por un letrado o letrada designado por la Mesa, a propuesta del letrado o letrada mayor.

b) El jefe o jefa del Servicio de Personal y Asuntos Generales, que actuará como secretario del Comité. Podrá ser sustituido por un funcionario o funcionaria de dicho servicio designado por la Mesa, a propuesta del letrado o letrada mayor.

c) Un funcionario o funcionaria designado por el Consejo de Personal. Podrá ser sustituido por otro designado por el propio Consejo de Personal.

En todo caso, la composición del Comité de Investigación será paritaria de forma global, teniendo en cuenta a sus miembros titulares y suplentes.

Los miembros titulares del Comité de Investigación serán sustituidos por los miembros suplentes en los casos de abstención, recusación, ausencia, enfermedad, vacante, licencias o permisos de larga duración y cualquier otro que impida a los primeros ejercer sus funciones de forma duradera.

El letrado o letrada mayor garantizará un espacio físico adecuado, así como los recursos humanos y materiales necesarios para las reuniones del Comité y la realización de sus funciones.

Serán de aplicación a las personas que integren dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación y funcionamiento de los órganos colegiados establecidas en la normativa del Parlamento de Andalucía y, supletoriamente, los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, o normas equivalentes que en el futuro pudieran sustituirlos, así como las normas relativas a órganos colegiados establecidas en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015 y, con las adaptaciones necesarias, en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, o aquellas que en el futuro pudieran sustituirlas.

Las recusaciones dirigidas contra el letrado o letrada adjunto al letrado o letrada mayor serán resueltas por la Mesa del Parlamento de Andalucía; las dirigidas contra el jefe o jefa del Servicio de Personal y Asuntos Generales y contra el funcionario o funcionaria designado por el Consejo de Personal serán resueltas por la persona que ostente la presidencia del Comité de Investigación.

En los supuestos de abstención y recusación, sustituirá al miembro del Comité afectado su suplente. En el caso de que los miembros suplentes del letrado o letrada adjunto o del jefe o jefa del Servicio de Personal y Asuntos Generales quedaran también afectados por una causa de abstención o recusación, serán sustituidos por la Mesa, a propuesta del letrado o letrada mayor. En el caso de que la abstención o recusación afectara al suplente del funcionario o funcionaria designado por el Consejo de Personal, este órgano designará a quien deba sustituirlo.

Tanto los miembros titulares del Comité para la Investigación Interna para Situaciones de Acoso como sus suplentes recibirán formación sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género.

El Comité de Investigación Interna deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor de la presente modificación del protocolo.

2. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación, por escrito y registrada, de la denuncia, aportada por la persona presuntamente acosada, su representante legal, los representantes del Consejo de Personal o por cualquier empleado o empleada que tenga conocimiento de una presunta conducta de acoso.

En caso de que la solicitud no sea presentada directamente por la persona afectada, se pondrá en su conocimiento. En ningún caso serán objeto de tramitación solicitudes anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no preste su consentimiento expreso para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

El escrito de denuncia se dirigirá al Comité de Investigación Interna para Situaciones de Acoso del Parlamento de Andalucía y contendrá, al menos, los siguientes datos:

- Nombre y apellidos de la persona denunciante y, en caso de no ser esta quien presente el escrito, nombre de la persona que presuntamente sufre la situación de acoso.
- Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- Hechos y acciones en los que se concreta la denuncia.
- Firma de la persona denunciante o de la persona que presenta el escrito.

Para la presentación del escrito de denuncia, podrá utilizarse el previsto en el anexo II del presente protocolo. El anexo II estará accesible en la intranet del Parlamento.

El escrito de denuncia y la documentación que, en su caso, lo acompañe se presentarán en sobre cerrado para abrir por la persona que ostente la presidencia del Comité de Investigación.

3. Tramitación.

Presentado el escrito de denuncia, en el plazo de diez días hábiles desde su presentación, el Comité de Investigación Interna decidirá sobre su admisión a trámite, que tendrá lugar cuando, desde una perspectiva

fáctica o jurídica, lo expuesto reúna indicios razonables de credibilidad o procedencia para continuar su tramitación.

En el caso de que la denuncia sea admitida, el Comité de Investigación Interna notificará la iniciación del procedimiento a la persona presuntamente acosada y a la persona contra la que se presenta la denuncia, y dará audiencia a las partes separadamente, concediéndoles, además, un plazo de diez días para que aporten cuantas alegaciones, documentos o información estimen convenientes en relación con los hechos denunciados y propongan cuantas pruebas sean pertinentes con respecto a tales hechos.

El Comité de Investigación solo podrá rechazar las pruebas propuestas cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada. Dichas pruebas deberán practicarse en el plazo máximo de diez días hábiles desde su propuesta.

Si hubiese más de una solicitud contra la misma persona, se tramitarán de forma diferenciada.

A los efectos de la emisión de su informe, además de las previstas en los párrafos anteriores, el Comité podrá realizar las siguientes actuaciones:

– Tomar declaración, como testigos, a los propuestos por las partes y a cualquier persona que pueda aportar datos de trascendencia para el caso. A tal efecto, el Comité podrá llamar a declarar de oficio a cualquier persona en la que concurra la mencionada circunstancia. Los testigos deberán prestar declaración veraz, no podrán ocultar información y estarán obligados a cumplir el deber de sigilo con respecto a las personas y los hechos aludidos durante la tramitación del procedimiento. Serán citados mediante un oficio con acuse de recibo.

– Requerir la documentación que considere necesaria, así como aquella que incluya antecedentes o indicadores de interés para la investigación y la propuesta.

– Recabar asesoramiento o informes que considere necesarios del personal técnico o expertos.

– Todas aquellas actuaciones no previstas expresamente y que de forma razonada se consideren necesarias.

La investigación se desarrollará con respeto a los derechos de las partes afectadas, que podrán estar acompañadas durante las declaraciones, si así lo solicitan expresamente, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte y de los testigos, así como la documentación que obre en el expediente, incluyendo copia de aquella, acceso que se facilitará antes de la emisión del informe de conclusiones respetando los datos secretos personales y reservados conforme a la normativa de protección de datos.

Las personas integrantes del Comité de Investigación deberán observar sigilo en todo lo referente a los asuntos que conozcan a causa de su pertenencia a dicho órgano aun después de dejar de formar parte de aquel.

Finalizada la investigación, e inmediatamente antes de la emisión de su informe de conclusiones, se pondrán de manifiesto a los interesados o, en su caso, a sus representantes las actuaciones realizadas en el procedimiento. Los interesados, en un plazo no superior a siete días, podrán presentar alegaciones, así como los documentos que estimen pertinentes.

Al término de dichas actuaciones, el Comité de Investigación deberá elevar al letrado o letrada mayor de la Cámara un informe, en el plazo de dos meses, pronunciándose sobre la existencia o no de acoso, así como sobre posibles medidas que se puedan adoptar al efecto.

4. Resolución.

Corresponderá la resolución del procedimiento al letrado o letrada mayor del Parlamento de Andalucía.

La recusación contra el letrado o letrada mayor será resuelta por la Mesa del Parlamento de Andalucía. En el caso de que el letrado o letrada mayor se viera incurso en causa de abstención o fuera objeto de recusación, la Mesa, a propuesta del presidente o presidenta del Parlamento, designará a un letrado o letrada que lo sustituya.

En el plazo de diez días hábiles desde la recepción del informe del Comité de Investigación Interna para Situaciones de Acoso, el letrado o letrada mayor, a la vista del contenido del informe emitido, dictará resolución, que comunicará a las partes, así como al órgano encargado de adoptar las medidas establecidas en ella, en la que podrá:

1. Declarar el archivo por la aceptación por las partes de un acuerdo ajustado a Derecho y respetuoso con los derechos de las personas implicadas.

2. Declarar la existencia de una situación de acoso, proponiendo, en su caso, a la Mesa del Parlamento de Andalucía el inicio de procedimiento disciplinario. Asimismo, el letrado o letrada mayor puede adoptar o proponer, según proceda, la adopción de cuantas medidas correctoras considere necesarias para mejorar la situación existente.

3. Declarar la inexistencia de una situación de acoso, procediéndose al archivo del expediente, sin más actuaciones.

4. Declarar la inexistencia de una situación de acoso, proponiendo, en su caso, el inicio de procedimiento disciplinario si se detecta la existencia de otra falta distinta al acoso, así como adoptando o proponiendo cuantas medidas considere oportunas.

5. Declarar la inexistencia de una situación de acoso, adoptando las medidas en orden al restablecimiento de la situación laboral en el caso de conflictos interpersonales.

6. Declarar que la denuncia es infundada, falsa o se ha presentado de mala fe o con temeridad, proponiendo, en su caso, el inicio de procedimiento disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

VI BIS. RESPONSABILIDADES

Frente a las conductas descritas en este protocolo, se podrán adoptar, previo expediente, medidas disciplinarias de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de Personal del Parlamento de Andalucía.

VII. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Para el seguimiento y control del cumplimiento de las medidas correctoras propuestas, se mantendrán reuniones periódicas entre los representantes de la Administración parlamentaria y del personal, así como con el Comité de Seguridad y Salud, prestando 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 haya sufrido una situación de acoso.

Anualmente, el letrado o letrada mayor informará a la Mesa de la aplicación del Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género u otra discriminación en el Parlamento de Andalucía.

VIII. REVISIÓN

Para que las medidas para prevenir el acoso en el Parlamento sean efectivas, deberán ser revisadas periódicamente en los términos antes expuestos, debiendo procederse a dicha revisión cuando, entre otras circunstancias, se produzcan cambios en la organización del trabajo debidos a la introducción de nuevas tecnologías o la reestructuración de personal. La revisión se llevará a cabo y se acordará por los órganos a los que corresponde el seguimiento y control en los términos expuestos en los párrafos anteriores.

Disposición adicional única. *Denuncias de acoso presentadas a través del Sistema interno de información previsto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.*

Las denuncias motivadas por situaciones susceptibles de ser calificadas como acoso conforme al presente protocolo que se presenten

por el Sistema interno de información que establezca el Parlamento de Andalucía en aplicación de lo previsto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, se tramitarán por el procedimiento que prevea el reglamento de desarrollo de dicho sistema.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS EN MATERIA DE ACOSO

I. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL.

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

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

licencias y permisos, el reparto de trabajo y el acceso a la formación o asignación de turnos de trabajo.

II. CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO LABORAL (SIN PERJUICIO DE QUE PUEDAN SER CONSTITUTIVAS DE OTRAS INFRACCIONES).

No tendrán la consideración de acoso laboral, por sí, aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso psicológico. Tampoco tendrán la consideración de acoso laboral aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).

A título de ejemplo, se citan algunas situaciones que no serían acoso laboral:

1. Un hecho violento singular y puntual, sin prolongación en el tiempo.
2. Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
3. La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
4. Un conflicto.
5. Críticas constructivas, explícitas y justificadas.
6. La supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
7. Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.

III. TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL.

III.1. *Tipos de acoso sexual.*

Entre otros, sin ánimo exhaustivo, pueden citarse:

1. Chantaje sexual: se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta sexual se utiliza, implícita o

explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional o el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, personas jerárquicamente superiores.

2. Acoso sexual ambiental: su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso también pueden ser sujetos activos los compañeros de trabajo o terceras personas relacionadas con la organización.

III.2. Conductas que constituyen acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género o expresión de género.

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

1. Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual de la persona empleada pública.

2. El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.

3. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

4. El contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

5. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

6. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o la carrera profesional.

7. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el menosprecio, el abuso, la vejación o la humillación de la persona empleada pública por razón de su condición sexual o por razón de identidad de género o expresión de género.

ANEXO II

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE

- Persona afectada Representante legal Otros
 Representantes de las personas empleadas públicas Unidad directiva afectada

TIPO DE ACOSO

- Laboral Discriminatorio Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad, paternidad o cuidados familiares
 Sexual Ciberacoso

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos DNI/NIE Sexo H M

Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo Unidad directiva

Vinculación laboral:

- Funcionario/a Interino/a Eventual Laboral
 Grupo Nivel Antigüedad en el centro de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Si (especificar) No

SOLICITUD

- Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INTERNA PARA SITUACIONES DE ACOSO

Los datos personales proporcionados por usted serán tratados por el Parlamento de Andalucía para la gestión de su denuncia, incorporándolos a la actividad de tratamiento **Gestión de Recursos Humanos**. Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, dirigiendo escrito al Parlamento de Andalucía, C/ San Juan de Ribera, s/n, 41009 – Sevilla o a través de la web www.parlamentodeandalucia.es.

Información adicional: <https://transparencia.parlamentodeandalucia.es/inventario-de-actividades-de-tratamiento>.