

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Difundir una cultura dentro del Parlamento comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, a través de los medios de comunicación internos de la Administración parlamentaria, facilitando su acceso.	Sección dedicada a la igualdad, establecida en los diferentes canales de comunicación.	Servicio de Informática y Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.
2. Analizar la posibilidad de utilizar un distintivo o logotipo que visualice el compromiso del Parlamento con la igualdad.	Utilización de logotipos y lugares en los que aparece.	Secretaría General.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.
3. Difundir la existencia, dentro de la Administración parlamentaria, de la Comisión para la Igualdad y sus funciones, facilitando un contacto (dirección de correo electrónico, teléfono, etcétera) a disposición del personal para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el Plan de Igualdad.	Comunicación realizada. Contacto difundido. Sugerencias recibidas. Soluciones aportadas.	Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía / Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.
4. Creación de un espacio de igualdad en la intranet y la página web del Parlamento de Andalucía.	Espacio incluido. Campañas informadas.	Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía / Servicio de Informática.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.

**RÉGIMEN INTERIOR****NORMAS**

***11-21/AEA-000036, 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***

*Orden de publicación de 17 de marzo de 2021*

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 organizaciones 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 los mismos, de producirse, podrán ser calificados 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:

- Prevenir y no tolerar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y cualquier conducta que atente a la dignidad de las personas y su intimidad o que sea discriminatoria.
- Garantizar un entorno laboral positivo, saludable y libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso, concienciando, informando y previniendo el acoso y todas aquellas acciones censurables o manifiestamente negativas u ofensivas.
- La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Garantizar la impartición de una formación especializada en esta materia, dirigida a todo el personal al servicio del Parlamento de Andalucía.
- 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 u otra discriminación en el ámbito del Parlamento, dentro del marco de la actividad de vigilancia de la salud, se podrá introducir 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 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 (APT), según las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo números 476 y 854: exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada (al menos, una vez por semana) y prolongada en el tiempo (más de seis meses), hacia una o más personas por parte de otras que actúan frente a aquellas desde una

posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

El acoso laboral puede presentar las siguientes modalidades:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*b) Acoso discriminatorio:* es toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, que tenga como objetivo o consecuencia

atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, de conformidad con lo establecido por el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. En este tipo de acoso se incluye la discriminación por razón de género y por cualquier otra discriminación de la persona. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, determina en su artículo 7.1 que el acoso por razón de sexo es «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo». Por su parte, 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 7.2), lo define como «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

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) Prohibición de represalias: deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

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.

## VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

### 1. *Iniciación del procedimiento.*

El procedimiento se inicia mediante la presentación de un escrito (denuncia), aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de las personas empleadas públicas en el ámbito del Parlamento (el Consejo de Personal), por cualquier empleado o empleada que tenga conocimiento de una presunta conducta de acoso en el entorno laboral o por las personas responsables de las dependencias y los servicios del Parlamento que tengan conocimiento del posible acoso.

Cuando la persona denunciante no coincida con la persona presuntamente acosada, deberá acreditarse el consentimiento expreso de esta última para iniciar las actuaciones señaladas en este protocolo. En ningún caso serán objeto de tramitación las denuncias anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

En el Anexo II a este protocolo se incluye un impreso –modelo de denuncia– que estará accesible en la Intranet del Parlamento.

El escrito y la documentación que, en su caso, lo acompañe se presentarán en sobre cerrado.

El escrito de denuncia debe dirigirse al letrado o letrada mayor del Parlamento y contendrá, al menos, los siguientes datos:

1. Nombre y apellidos de la persona denunciante y, en caso de no ser esta quien presente el escrito, deberá constar el nombre de la persona que presuntamente sufre la situación de acoso.

2. Nombre y apellidos de la persona denunciada.



3. Hechos y acciones en los que se concreta la denuncia.
4. Firma de la persona denunciante o de la persona que presenta el escrito.

## 2. Tramitación.

Presentado el escrito de denuncia, en el plazo de diez días hábiles desde su presentación, el letrado o letrada mayor decidirá sobre su admisión a trámite (que tendrá lugar cuando, desde una perspectiva fáctica o jurídica, lo expuesto reúna los elementos mínimos de credibilidad o procedencia para continuar su tramitación). En este caso, dentro del mencionado plazo, se procederá por el letrado o letrada mayor a la constitución de un Comité Asesor, que estará compuesto por un máximo de cinco miembros, uno de los cuales será, en todo caso, propuesto por los representantes del personal, designando en la resolución de constitución a las personas que formen parte del mismo y a quienes entre ellas actuarán como presidente o presidenta y como secretario o secretaria.

Serán de aplicación a las personas que integren dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

## 3. Actuación del Comité Asesor.

El Comité Asesor se reunirá en el plazo de diez días hábiles desde su constitución, procediendo al estudio de la denuncia, dando audiencia a las partes separadamente.

El Comité Asesor, para la emisión de su informe, podrá realizar, entre otras, las siguientes actuaciones, que se realizarán con el máximo respeto de los derechos de las partes y la debida confidencialidad, que se extiende a todas las personas que colaboren o que sean requeridas para la práctica de dichas actuaciones:

- Dar audiencia y tomar declaración por separado a las partes, que podrán asistir acompañados de una persona, si así lo solicitan
- Interrogar a los testigos propuestos por las partes y a cualquier persona que pueda aportar datos de trascendencia para el caso.
- 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 necesario del personal técnico o expertos.
- Todas aquellas actuaciones no previstas expresamente y que de forma razonada se consideren necesarias.

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

## 4. Resolución.

En el plazo de diez días hábiles desde la recepción del informe del Comité Asesor, 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 la misma, 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.

## VII. SEGUIMIENTO Y CONTROL.

Para el seguimiento y control del presente protocolo se mantendrán reuniones periódicas para revisar el cumplimiento de las medidas adoptadas y verificar su eficacia, entre los representantes de la Administración parlamentaria y del personal. Asimismo, se 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.

## 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.

Sevilla, 17 de marzo de 2021.

El letrado mayor del Parlamento de Andalucía,

Ángel Marrero García-Rojo.

## 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 desemboken 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 repercuta 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.

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 abuso, la vejación o la humillación de la persona empleada pública por razón de su condición sexual.

## 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  
 Sexual
  Por razón de sexo

## 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

- Sí (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

## ILMO. SR. LETRADO MAYOR DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

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](http://www.parlamentodeandalucia.es).

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

## RELACIÓN CON ÓRGANOS E INSTITUCIONES PÚBLICAS

### AYUNTAMIENTOS

**11-19/SAA-000003, Solicitud de auditoría del Ayuntamiento de La Puerta de Segura (Jaén) de la actividad económico-financiera, así como la auditoría de legalidad de los actos**

*Acuerdo favorable sobre la procedencia del acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de La Puerta de Segura (Jaén)*

*Sesión de la Comisión de Hacienda y Financiación Europea, de 17 de febrero de 2021*

*Orden de publicación de 24 de febrero de 2021*

La Comisión de Hacienda y Financiación Europea del Parlamento de Andalucía, en sesión celebrada el 17 de febrero de 2021, acuerda pronunciarse en sentido favorable respecto de la procedencia del Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de La Puerta de Segura (Jaén) de 16 de octubre de 2019, cuyo texto es el que sigue:

«Solicitar a la Cámara de Cuentas de Andalucía la fiscalización de la actividad económico-financiera del Ayuntamiento de La Puerta de Segura, así como la auditoría de legalidad de los actos».

Sevilla, 18 de febrero de 2021.

El letrado mayor del Parlamento de Andalucía,  
Ángel Marrero García-Rojo.

