

JUNTA DE ANDALUCÍA

ACUERDO DE 27 DE OCTUBRE DE 2014, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN COMÚN DEL PERSONAL FUNCIONARIO, ESTATUTARIO Y LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, 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, DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso psicológico o sexual, así como de cualquier discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico, con especial atención, al acoso producido por razón de discapacidad, sexo, orientación sexual, convicciones, religión, edad, raza u origen étnico. En definitiva, toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que resguarde su intimidad y su integridad física y moral.

Con objeto de garantizar la protección de las personas empleadas públicas y de sus derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, la Administración de la Junta 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 laboral.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones públicas, deben promocionar 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 su salud psíquica.

En el marco de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, uno de cuyos objetivos específicos persigue la mejora del cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales, se articula dentro del Plan de Actuación 2013-2014, la acción consistente en “la elaboración de una propuesta de protocolo de detección e intervención ante situaciones de desarrollo potencial de supuestos de acoso laboral, en la Administración de la Junta de Andalucía”. Asimismo, el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, establece entre sus objetivos “prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral”, encontrándose entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo, la elaboración de protocolos de actuación frente a tales situaciones.

La Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en su reunión del día 27 de octubre de 2014, con base en el artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, adopta el siguiente:

ACUERDO

Primero.- Determinación de las partes que conciertan este Acuerdo.

Este Acuerdo ha sido negociado y se firma por la Administración de la Junta de Andalucía y por la representación de las Organizaciones Sindicales CSI-F y UGT, integrantes de la Mesa General de

Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

Segundo.- Objeto.

El presente Acuerdo tiene como objeto establecer a través del Protocolo que se anexa, mecanismos para prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier condición o circunstancia personal o social y fijar un procedimiento de actuación ante los casos que pudieran presentarse.

Tercero.- Vigencia y denuncia.

La entrada en vigor se producirá desde la fecha de su firma y tendrá carácter indefinido hasta que se alcance un nuevo Acuerdo que lo sustituya, tras la denuncia expresa presentada por cualquiera de las partes.

Cuarto.- Ámbito de aplicación.

Este Acuerdo es de aplicación a todo el personal de la Administración de la Junta de Andalucía, entendida ésta como el conjunto de órganos administrativos, unidades administrativas y servicios administrativos de gestión diferenciada, de cada una de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial, a los que se refiere el Título II de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, incluyendo al personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia de la competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Quinto.- Seguimiento del acuerdo.

La Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, dependiente de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, llevará a cabo la labor de seguimiento del cumplimiento del presente Acuerdo, así como su interpretación, y elevará a la Mesa General las propuestas de revisión del mismo.

POR LA ADMINISTRACIÓN

Lidia Sánchez Milán
Secretaria General para la Administración Pública

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

José Luis Heredia Hernández
Presidente de CSI-F Andalucía

Antonio Tirado Blanco
Secretario General de FSP-UGT Andalucía

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN.

I. Antecedentes y principios.

I.1. Antecedentes.

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. Además, tiene un carácter emergente y está determinado, en gran medida, por el rol social de género. Por esto último, se interpreta el acoso laboral, y no sólo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desde una perspectiva de género.

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 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 como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona (artículo 10); 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 a los poderes públicos, en el artículo 40.2, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En el ámbito europeo, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un “Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”. Además, la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, y recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa. También la Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo de acoso y violencia en el trabajo (COM-2007-686 final), firmado por los agentes sociales europeos, recoge diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización. En el ámbito internacional cabe mencionar el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación número 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y como combatirla.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, define el principio de igualdad de trato como “la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona”.

Estos principios están presentes en dos leyes especialmente relevantes; en primer lugar, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave el acoso laboral. En segundo lugar, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su Título IV incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al

acoso por razón de sexo, definiendo en su artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, considerando estos comportamientos como discriminatorios. La citada Ley, en su artículo 48, insta a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo encuentra en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, su pilar fundamental. En el contexto de este protocolo, cabe destacar lo dispuesto en su artículo 14: “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”; así como su artículo 16, que determina la obligación de realizar planes de prevención de los riesgos laborales, con evaluación de los mismos y planificación de la actividad preventiva, que incluye los riesgos derivados de las condiciones del trabajo ligadas a la organización y características de las relaciones laborales.

Por su parte, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, 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. En este sentido, el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013), desarrolla este compromiso de la Junta de Andalucía, estableciendo en su Objetivo 5 de la Línea de Actuación 3 Empleo: “Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral”. Entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo se encuentra la 5.5: “Elaboración de protocolos de actuación” frente a estas situaciones.

En el marco de las competencias del Estatuto de Autonomía para Andalucía, la Junta de Andalucía ha formalizado el Acuerdo de 9 de febrero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral 2010-2014, y ha aprobado el Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, que se apoya en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, a su vez inspirada en la Estrategia Comunitaria, extendida al mismo ámbito temporal y temático, tiene entre sus objetivos específicos la mejora del cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales por medio de un conjunto de líneas de actuación, entre ellas la 2.2.e), que tiene por finalidad el fomentar y divulgar las buenas prácticas en prevención en las Administraciones Públicas, impulsando la promoción de la prevención de riesgos laborales respecto al personal a su servicio. En aplicación específica de esta línea, el II Plan Bienal 2011-2012 de desarrollo de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyó, como Acción nº 40, “la elaboración de una propuesta de protocolo de detección e intervención ante situaciones de desarrollo potencial de supuestos de acoso laboral, en la Administración de la Junta de Andalucía”.

I.2. Principios.

Con el fin de asegurar que todas las personas empleadas públicas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas, y su salud no se vea afectada negativamente, cada Consejería, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial declarará formalmente su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso

y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

Asimismo, cada Consejería, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial debe dotarse de los procedimientos y recursos que permitan prevenir las conductas de acoso de cualquier tipo y, en el caso de que ocurran, detectarlas a tiempo y adoptar las medidas adecuadas, garantizando el principio de la igualdad de género. 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.

II. Definiciones, objeto, ámbito de aplicación, criterios y garantías de actuación.

II.1. Definiciones de acoso.

A los efectos de este protocolo, se considera:

a) Acoso laboral o mobbing: todo tipo de conductas de diversa índole y severidad (emocionales, cognitivas, conductuales y contextuales) que, realizadas con cierta reiteración y frecuencia, generan un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, susceptible de atentar a la dignidad de la persona trabajadora, a su integridad moral y a su salud. Estos comportamientos, realizados sobre una persona y/o su contexto laboral, por su propia naturaleza, duración y repetición, son dañinos para los miembros de la organización y, en la mayoría de los casos, también para la organización misma.

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 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 u ofensivo”.

c) Acoso sexual: La Ley 3/2007, de 22 de marzo, 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”. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas; un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

A los efectos de clarificar los citados conceptos, en el anexo III I se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso laboral y de acoso sexual, así como la tipología del acoso sexual.

II.2. Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación con la finalidad explícita de prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra

discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier condición o circunstancia personal o social, según lo establecido en el apartado anterior, así como la violencia laboral, física y psicológica, en el ámbito de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial de la Administración de la Junta de Andalucía.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de la Administración de la Junta de Andalucía, entendida ésta como el conjunto de órganos administrativos, unidades administrativas y servicios administrativos de gestión diferenciada, de cada una de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial, a los que se refiere el Título II de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, incluyendo al personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia de la competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Cuando en un centro de trabajo de la Administración de la Junta de Andalucía desarrollen actividades personas de otras Administraciones Públicas, entidades o empresas, se deberán poner en marcha los mecanismos de coordinación previstos en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

II.3. Criterios de actuación.

Toda persona empleada pública deberá poner en conocimiento de la Jefatura de personal en el ámbito en que preste servicios los casos de posible acoso en el trabajo que conozca, que deberán tramitarse según lo establecido en este Protocolo por las unidades competentes.

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 legislación vigente. No obstante, la apertura de procedimientos judiciales penales por los mismos hechos o fundamentos, determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo.

II.4. 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. A estos efectos, para evitar que pueda conocerse el contenido de la solicitud, se presentará en sobre cerrado, dirigido al Comité de Investigación Interna para Situaciones de Acoso (en adelante, el Comité)
- b) Aplicación de plazos: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando las dilaciones innecesarias.
- 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: Se prohíben 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, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.
- h) Respeto al principio de presunción de inocencia.
- i) Todas las comunicaciones del Comité se harán respetando los principios establecidos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y en la normativa que la desarrolla.

III. Unidades Competentes.

Los órganos competentes que intervendrán en la prevención y evitación de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación son los siguientes:

1. El Comité de investigación interna para situaciones de acoso:

a) Definición: Es el órgano que recibe el escrito/denuncia, decide sobre su tramitación o archivo, y, en su caso, llevará a cabo la investigación, designará a la persona mediadora si fuera oportuna su intervención y elaborará un informe con las conclusiones y propuesta de medidas a adoptar.

b) Ámbitos: En cada provincia se constituirán los siguientes Comités:

- Administración Educativa. Sus miembros serán nombrados por la persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación.

- Administración Sanitaria. Sus miembros serán nombrados por la persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de salud.

- Administración de Justicia. Sus miembros serán nombrados por la persona titular de la Delegación del Gobierno.

- Administración General: Sus miembros serán nombrados por la persona titular de la Delegación del Gobierno. No obstante, en el ámbito de los Servicios Centrales de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial ubicados en la provincia de Sevilla, se constituirá un Comité de Investigación Interna diferenciado, cuyos miembros serán nombrados por la persona titular de la Secretaría General para la Administración Pública.

c) Composición: Cada Comité estará compuesto por:

- Dos personas representantes de la Administración de la Junta de Andalucía, de las cuales una será técnica en prevención de riesgos laborales especialista en ergonomía y psicología y la otra será designada en representación del Instituto Andaluz de la Mujer, recayendo la presidencia del Comité en una

de estas dos personas. La presidencia del Comité recaerá sobre una de las personas representantes de la Administración. Si el Comité lo estimase necesario se incorporaría al mismo una persona experta designada al efecto. En todo caso, la composición del Comité tenderá a ser paritaria por razón de género, debiéndose interpretar las situaciones de acoso desde una perspectiva de género.

- Dos personas de entre quienes ostenten la condición de Delegada o Delegado de Prevención en el ámbito del Comité de investigación interna, que posean formación en ergonomía y psicología. En caso de existir más de dos Delegados o Delegadas de Prevención que dispongan de dicha formación, formarán parte del Comité quienes tengan mayor antigüedad en la Administración de la Junta de Andalucía.

En la composición del Comité se procurará la representación equilibrada de mujeres y hombres.

El Comité designará de entre sus miembros a la persona responsable de la tramitación de cada denuncia o queja planteada en esta materia.

d) Funcionamiento: Su funcionamiento se regirá por:

- Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo.

- Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados y a la abstención y recusación.

- La normativa legal y convencional española y de la Unión Europea en materia de acoso laboral sexual y por razón de sexo u otra discriminación que resulte de aplicación.

- El Reglamento de funcionamiento que el propio Comité apruebe.

e) Formación: Quienes formen parte de los Comités recibirán formación sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género. Dicha formación será impartida por los Centros de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Las Unidades de Prevención de Riesgos Laborales de cada Consejería, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, como órgano técnico especializado, desarrollarán las funciones que tienen atribuidas en virtud de lo dispuesto en el Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, así como las actuaciones que se le asignan en este protocolo:

a) Actuaciones preventivas señaladas en el apartado IV de este Protocolo.

b) Evaluaciones y estudios técnicos complementarios para el diagnóstico de la situación objeto de queja o denuncia sobre acoso en la relación de trabajo.

c) Colaboración con el Comité de investigación interna para situaciones de acoso, facilitándole la documentación, los informes que se requieran en el estudio del caso y las propuestas de actuación en relación con la situación planteada.

d) Seguimiento de la implantación de las medidas correctoras y del control de su efectividad.

El personal de las Unidades de Prevención recibirá formación sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género.

3. Los Centros de Prevención de Riesgos Laborales y las Unidades responsables de Vigilancia de la Salud del Servicio Andaluz de Salud, que podrán intervenir prestando, en su caso, asesoramiento técnico y apoyo médico adecuado a las personas afectadas por el posible acoso y valorar la conveniencia de intervención de servicios especializados en el ámbito de la medicina y/o psicología, para evitar o minimizar su posible afectación.

4. El Comité de Seguridad y Salud, que será informado de las denuncias sobre acoso que se presenten en su ámbito, así como de las actuaciones realizadas, y podrá proponer las medidas preventivas que considere oportunas. Asimismo, participará activamente en las campañas e intervenciones para la divulgación y aplicación de este Protocolo al personal de la Administración de la Junta de Andalucía.

5. La Inspección General de Servicios, que podrá emitir informe a petición del Comité de investigación interna para situaciones de acoso y, en su caso, ejercitará las competencias que le otorga el Decreto 314/2002, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Inspección General de Servicios de la Junta de Andalucía.

6. La Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, que, de forma periódica, recabará y obtendrá información de las Unidades de Prevención y de los Comités de investigación interna en relación con la problemática y su incidencia en el trabajo y marcará, en su caso, estrategias e instrucciones de actuación. Asimismo, realizará el control estadístico de los casos de acoso en el trabajo que se produzcan. A la vista de lo anterior y de las propuestas que pueda emitir la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, elaborará las propuestas que estime oportunas para la revisión y actualización del procedimiento establecido en este Protocolo.

7. La Jefatura de personal en el ámbito en que preste servicios la persona que solicita la intervención por presunto acoso: Delegado o Delegada Territorial; Delegado o Delegada del Gobierno; Viceconsejero o Viceconsejera; Jefatura superior de personal de la Agencia correspondiente. A la vista del informe de conclusiones que eleva el Comité, adoptará las medidas propuestas por dicho órgano y efectuará, junto con la Unidad de Prevención, la supervisión y seguimiento posterior de la implantación de dichas medidas, verificando la desaparición de la situación de acoso.

8. La Unidad de Igualdad de Género de cada Consejería y, en su caso, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial, de conformidad con lo previsto en el artículo 2 del Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía. Podrá prestar asesoramiento y apoyo al Comité de Investigación Interna para Situaciones de Acoso que lo demande, en los casos de presunto acoso sexual y discriminatorio por razón de sexo.

El personal que compone las Unidades de Igualdad de Género recibirá formación sobre acoso sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género, y que será proporcionada por el Instituto Andaluz de la Mujer.

IV. Actuaciones preventivas.

La prevención frente al acoso en el trabajo y otros riesgos psicosociales debe plantearse, desde la perspectiva organizacional y colectiva, no solo individual, y abarcar dos niveles: prevención primaria y secundaria.

IV.1 Prevención primaria de las situaciones de acoso.

La prevención primaria es aquella que tiene lugar antes de que se produzca cualquier situación de acoso; es, por tanto, la auténtica prevención. Para la prevención primaria del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación en el espacio laboral, es imprescindible un adecuado diseño de la organización y una puesta en marcha de estrategias de sensibilización y formación integradas con el resto de la actividad preventiva.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo sean los más adecuados, de forma que se eliminen los factores de riesgo psicosociales y no se favorezca la aparición de conductas de acoso, las Unidades de Prevención y, en su caso, los Comités de Seguridad y Salud, propondrán y promoverán acciones preventivas regidas por los siguientes planteamientos, que las personas responsables en materia de recursos humanos deben asumir especialmente:

- Respeto de los criterios establecidos por la ergonomía y la psicología para un diseño adecuado de la organización del trabajo.

- Impulso de medidas para mejorar la comunicación y la autonomía laboral entre las personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía.

- Promoción de un clima laboral de seguridad psicosocial y de justicia organizacional, así como del liderazgo positivo y ético.

Es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas de sensibilización y formación de todas las personas empleadas públicas, para que de forma directa se evite o reduzca la posibilidad de aparición de las conductas de acoso y violencia laboral. A este respecto, cada Consejería y Agencia, con la colaboración de las Unidades de Prevención, los Delegados y las Delegadas de Prevención y las Organizaciones Sindicales, podrán impulsar actuaciones preventivas en el marco de sus competencias y facultades y facilitar la información acerca de las medidas establecidas para prevenir dichas prácticas. A este respecto, se relacionan posibles medidas a desarrollar:

- Proporcionar información de la existencia del Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, y del procedimiento que establece.

- Elaborar instrumentos de identificación previa de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

- Proceder, con una amplia difusión, a la divulgación de medidas preventivas. En este sentido, se difundirá información a través de la intranet de las Consejerías y Agencias y la página Web del empleado público sobre:

- Derechos y normativa que los protegen y procedimiento para activar el Protocolo.
- Herramientas que pudieran ser utilizadas por quienes consideren que sufren una situación de acoso.

- Llevar a cabo una formación general para todas las personas empleadas públicas sobre riesgos derivados del acoso e instrucciones a seguir si se sufren conductas que pudieran calificarse como tal.

- Planificar formación específica de contenido teórico-práctico que incluya los riesgos psicosociales, la perspectiva de género, una definición clara de las conductas de obligado cumplimiento y de las conductas prohibidas en las unidades competentes en esta materia.

IV.2. Elaboración de estrategias de prevención secundaria.

La prevención secundaria es la detección precoz, poniéndose en práctica cuando la situación de acoso está comenzando a suceder. La prevención secundaria ha de tener como base:

1. Diseño y aplicación de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales.
2. Inclusión de pruebas y cuestionarios complementarios en los protocolos específicos de vigilancia de la salud.
3. Establecimiento de sistemas como buzón, correo electrónico o teléfono, para la consulta y el asesoramiento de forma anónima sobre acoso.
4. Habilitar recursos diversificados para su resolución precoz: establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos, realizando estudios de clima laboral.
5. Implantación de una política de resolución de conflictos, incluyendo las tareas de mediación.
6. Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la organización y las características que presenta, buscando identificadores de la problemática y de su impacto en la salud de las personas empleadas públicas y en la eficacia de la organización. En dichos estudios se analizarán los siguientes indicadores:
 - a) Aumento de la incapacidad temporal.
 - b) Aumento del absentismo.
 - c) Incumplimientos de horario.
 - d) Problemas disciplinarios.
 - e) Aumento de la accidentalidad.
 - f) Disminución de la productividad.
 - g) Incremento de la demanda de atención médica por parte de las personas de un entorno laboral determinado.

V. Procedimiento de actuación.

V.1 Iniciación del procedimiento.

El procedimiento de actuación se inicia con una solicitud de intervención por escrito y registrada que se dirige a la presidencia del Comité de Investigación Interna para las situaciones de acoso del ámbito correspondiente, según lo establecido por este Protocolo. La solicitud puede provenir:

- a) De la persona presuntamente acosada.

- b) De la representación legal de la persona presuntamente acosada.
- c) Por las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso.
- d) De la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería, o Agencia o Centros Asistenciales del Servicio Andaluz de Salud, donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, tras realizar la evaluación de riesgos laborales e identificar la existencia de indicios o factores de riesgo que puedan ser constitutivos de posible acoso.
- e) Del Centro de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente o de las Unidades responsables de Vigilancia de la Salud en los Centros Asistenciales del Servicio Andaluz de Salud, si, como consecuencia de los reconocimientos médicos derivados de la vigilancia del estado de salud del personal empleado público, se detectan posibles situaciones de acoso en el trabajo.
- f) De los Delegados y las Delegadas de Prevención del ámbito en que presta servicios la persona presuntamente acosada.

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada se pondrá en su conocimiento y se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo. En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas ni aquéllas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

En el anexo II se incluye un impreso modelo de solicitud de intervención por escrito, que se hallará accesible en la Web del Empleado Público, y al que se asignará un código numérico como garantía de confidencialidad.

V.2 Valoración inicial de la solicitud. Actuación del Comité de investigación interna para las situaciones de acoso.

La valoración inicial de la solicitud a efectos del procedimiento comprende las siguientes opciones y actuaciones:

1. El Comité de Investigación Interna para los casos de acoso se reunirá en el plazo de diez días desde la recepción del escrito de solicitud de intervención.
2. El Comité podrá decidir entre las siguientes opciones alternativas:
 - 2.1. Archivar la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - a) Desistimiento de la persona denunciante.
 - b) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - c) Resolución del contenido de la denuncia por actuaciones previas.
 - d) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta del acoso y tipificada como infracción disciplinaria, proponiendo la incoación del expediente que corresponda.

2.2. En el caso de que la situación en un primer momento no pudiera ser calificada como acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, pero se diera la circunstancia de que si no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral, el Comité podrá intervenir con objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

Entre estas acciones, el Comité podrá proponer un acto de **mediación**, previa conformidad de la persona presuntamente acosada y de la persona denunciada. El objetivo de la mediación es llegar a acuerdos entre las partes y posibilitar un cauce de comunicación entre ellas. La mediación siempre será desempeñada por persona diferente a las que componen el Comité de Investigación Interna y se llevará a cabo con las siguientes pautas:

- a) La persona mediadora se mostrará imparcial en todo momento.
- b) No tendrá lugar en los casos en que la situación de acoso se ha instaurado, porque se ha perdido el equilibrio entre las partes.
- c) Se analizará el problema en que consiste el litigio entre las partes, recogiendo información e identificando necesidades.
- d) Se explorarán las posibilidades de conseguir una solución amistosa al problema.
- e) Se pedirá a las partes el actuar de buena fe, evitando el mantenimiento sistemático de posiciones inaceptables para la otra parte que impidan alcanzar cualquier acuerdo, incluso parcial.
- f) La persona mediadora analizará la idoneidad de reuniones conjuntas o por separado.
- g) Se propondrá la reciprocidad en las concesiones, realizando sugerencias y alternativas, evitando la hostilidad personal.
- h) Al objeto de facilitar el desenlace, se deben hacer recomendaciones con flexibilidad para llegar a acuerdos y formalizarlos en un documento.

La persona mediadora elevará informe al Comité con los resultados de su gestión, en el plazo de diez días desde la finalización de la actuación mediadora.

2.3. Si existen indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, el Comité de Investigación Interna continuará la tramitación del procedimiento, pudiendo proponer la aplicación de las medidas cautelares que aconseje la valoración inicial. A tal fin, podrá solicitar informe a la correspondiente Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, que deberá emitirlo en el plazo máximo de cinco días hábiles. Estas medidas cautelares podrán consistir en:

a) El ofrecimiento por el Comité a la persona afectada del seguimiento de su estado de salud por personal del Área de Vigilancia de la Salud del Centro de Prevención de Riesgos Laborales o por la Unidad responsable de Vigilancia de la Salud en los Centros Asistenciales del Servicio Andaluz de Salud, para procurar el apoyo profesional necesario, que tendrá carácter voluntario.

b) La propuesta de adscripción funcional provisional, sin cambio de puesto de trabajo, de la persona que solicita la intervención, previa conformidad de ésta, a otra unidad, órgano o centro dentro de la misma Consejería o Agencia, para garantizar su protección mientras se desarrolla el procedimiento.

Dicha adscripción será acordada por la persona que ostente la Jefatura superior de personal en el ámbito correspondiente.

V.3. Tramitación del procedimiento.

El Comité, a través de la persona responsable de la tramitación, llevará a cabo de oficio los actos de tramitación necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba emitir su propuesta. En todo caso:

a) Requerirá de la Unidad de Prevención correspondiente la remisión de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo que desempeñe la persona presuntamente objeto de acoso y, en su caso, información sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la unidad administrativa donde preste servicio aquélla, así como otros antecedentes o indicadores de interés para el caso.

b) Notificará la iniciación del procedimiento a la persona presuntamente acosada y a quien haya presentado la solicitud, en caso de ser diferentes.

c) Informará por escrito a las personas Delegadas de Prevención del ámbito correspondiente de la tramitación del procedimiento, respetando los principios establecidos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal y normas de desarrollo.

d) El Comité podrá recabar informe de la Inspección General de Servicios sobre los criterios de ésta en relación con la situación planteada.

e) El Comité podrá recabar asesoramiento y apoyo de La Unidad de Igualdad de Género de cada Consejería y, en su caso, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial, en los casos de presunto acoso sexual y discriminatorio por razón de sexo.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas. Si hubiese más de una denuncia contra la misma persona se tramitarán de forma diferenciada.

Los actos de tramitación 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, el Comité adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto al principio de contradicción y al 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 el Comité al emitir la correspondiente propuesta. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que el Comité sólo podrá rechazar cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada; las pruebas deberán practicarse en el plazo máximo de diez días a contar desde la recepción por el Comité de las propuestas.

En todo caso, la persona responsable de la tramitación tomará declaración a la persona presuntamente acosada y a la que solicita intervención, en el supuesto de que no coincidan; a la persona denunciada y a los testigos, si los hubiere. La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan expresamente, por una persona Delegada de prevención, u otra persona de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de

la otra parte, la de los testigos y de la documentación que obre en el expediente.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso.
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “no me informan”.
- g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h) Resumir el orden cronológico del relato.
- i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j) Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, con los testigos que esta última proponga.

V.4. Informe de conclusiones.

El Comité, en el plazo máximo de un mes contado desde la fecha de su primera reunión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones, que elevará a la Jefatura de Personal del ámbito correspondiente. Excepcionalmente, en los casos que presenten una complejidad especial, el Comité podrá ampliar el plazo de elaboración de su informe de conclusiones durante otros quince días, mediante la correspondiente memoria justificativa.

En el informe de conclusiones se incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- a) Relación nominal de las personas que integran el Comité e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, mediante el correspondiente código numérico.
- b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma. En su caso, se señalarán las agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes: la reincidencia; la existencia de dos o más víctimas; la situación de discapacidad de la víctima; la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de confianza.
- c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, escalas y diligencias practicadas.

- d) Resumen cronológico de los principales hechos.
- e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
- f) Propuesta de medidas correctoras, si procede.
- g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario por la comisión de una falta de acoso o de otro tipo de infracción.
- h) Propuesta de puesta en conocimiento de la Jurisdicción Penal de la conducta presuntamente constitutiva de delito o falta.

V.5. Resolución.

En el plazo máximo de cinco días hábiles a contar desde la recepción del informe de conclusiones del Comité la Jefatura de personal en el ámbito en que preste servicios la persona que ha solicitado la intervención por acoso dictará resolución acordando las medidas propuestas por el Comité. Dicha resolución será notificada en todo caso a la persona afectada y a la persona frente a la que se presentó la denuncia, y a quien hubiera formulado la denuncia en el supuesto de que no coincida con la persona afectada, de conformidad con lo establecido en el apartado V.1 de este Protocolo.

A efectos de información, garantizando la protección de datos de carácter personal, cada Jefatura de personal informará de los casos y resoluciones adoptadas a los Delegados y las Delegadas de Prevención, al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, a la Unidad de Prevención y a la Inspección General de Servicios. Asimismo, se informará a la correspondiente Unidad de Igualdad de Género en los casos de acoso sexual y discriminatorio por razón de sexo.

V.6. Denuncias infundadas o falsas.

Si de la valoración inicial o del informe emitido por el Comité se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el Comité de Investigación Interna para situaciones de acoso podrá proponer a la Jefatura de personal correspondiente la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

VI. Seguimiento y control.

Para el seguimiento y control en esta materia, cada Unidad de Prevención:

- a) Mantendrá reuniones periódicas con la Jefatura de personal correspondiente y con los Delegados y las Delegadas de prevención para revisar el cumplimiento de las medidas adoptadas y verificar su eficacia, informando de ello al Comité de Investigación Interna, el cual, a la vista de dicho informe, podrá proponer, si lo estima necesario, la adopción de nuevas medidas.
- b) Efectuará el seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas preventivas.
- c) 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 Jefatura de Personal del ámbito correspondiente dispondrá de un registro de informes de conclusiones emitidos en los procedimientos seguidos en su ámbito, así como de los casos afines al acoso detectados en una fase previa al acoso propiamente dicho. Anualmente remitirá a la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral la información sobre estos asuntos.

VII. Revisión del protocolo.

Cada dos años, la Dirección General competente en materia de seguridad y salud laboral presentará ante la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales un balance de la aplicación de este Protocolo.

La Consejería competente en materia de seguridad y salud laboral, en colaboración con la Consejería competente en materia de Administración Pública, así como los miembros de la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales podrán proponer la revisión y actualización de este Protocolo. Dicha revisión deberá ser aprobada por la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, previa negociación en la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

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 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.

II. Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

1. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
2. Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
3. Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas empleadas públicas. Conflictos durante las huelgas o protestas.
4. Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
5. Amonestaciones por no realizar bien el trabajo sin llegar a descalificar.
6. Conflictos personales y sindicales.

III. Tipos de acoso sexual y conductas constitutivas de acoso sexual.

III.1. Tipos de acoso sexual.

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. Sólo 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 y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas con la organización. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales o la exhibición de revistas de contenido sexual.

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 o condición 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 asocian 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.

