



**AYUNTAMIENTO DE SEVILLA
GERENCIA DE URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE**

El Consejo de Gobierno en sesión celebrada el día catorce de diciembre de dos mil veintidós, aprobó una propuesta del Sr. Gerente, cuya parte dispositiva dice como sigue:

“Primero.- Aprobar el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en la Gerencia de Urbanismo y Medio Ambiente del Ayuntamiento de Sevilla, acordado por la Comisión Negociadora en sesión celebrada el día 21 de noviembre de 2022 y cuyo texto acompaña al presente acuerdo:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA GERENCIA DE URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE DEL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE GERENCIA DE URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE DEL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

2. LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN EL PROTOCOLO POR PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.

3. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.

3.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

3.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género

3.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	1/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



- 3.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
- 3.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
- 3.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso por orientación sexual o identidad de género
- 3.1.2.4. Otros supuestos
- 3.1.2.5. Garantía de Indemnidad

3.2. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO

3.3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

- 3.3.1. Principios y garantías del procedimiento
- 3.3.2. Constitución de la Comisión Instructora para los casos de acoso
- 3.3.3. Procedimiento de actuación
 - 3.3.3.1. El inicio del procedimiento: la queja o denuncia
 - 3.3.3.2. La fase preliminar o procedimiento informal
 - 3.3.3.3. El expediente informativo
 - 3.3.3.4. Resolución
 - 3.3.3.5. Medidas de protección
 - 3.3.3.6. Faltas y sanciones
 - 3.3.3.7. Seguimiento y evaluación

4. PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO

5. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

6. PUBLICIDAD Y REGISTRO DEL PROTOCOLO

ANEXO I. RELACIÓN DE CONDUCTAS Y ACTITUDES CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

ANEXO II. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

ANEXO III. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	2/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



1.- COMPROMISO DE GERENCIA DE URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE DEL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Con el presente protocolo, la Gerencia de Urbanismo y Medio Ambiente del Ayuntamiento de Sevilla (en adelante GUMA) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, haciendo público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la entidad.

Al adoptar este protocolo la GUMA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Igualmente se aplicará a las personas trabajadoras del Ayuntamiento que presten sus servicios en la GUMA.

Asimismo, la GUMA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas de las que procede el personal externo que trabaja en la GUMA. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, la GUMA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso objeto del mismo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	3/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2, 48 y 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Igualmente se da cumplimiento lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Convenio Colectivo que establece:

Adicionalmente la Comisión de Igualdad elaborará sendos protocolos en materia de “acoso sexual o por razón de sexo” y “acoso moral y laboral”, estos documentos recogerán un conjunto de medidas tendentes a la prevención de cualquier tipología de acoso en el seno de la empresa y articularán, a su vez, los procedimientos para formular denuncias y reclamaciones por estas causas.

La instrucción de las denuncias y/o reclamaciones, así como cualquier actividad tendente al esclarecimiento de los hechos, deberá llevarse a cabo con las debidas garantías de objetividad, confidencialidad y protección de la intimidad de los trabajadores/as afectados.”

En efecto, la GUMA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

(Ciudad y fecha)

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DELA EMPRESA)

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	4/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



2. LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

La Comisión de Igualdad de la GUMA será la encargada de promover medidas concretas y efectivas en el ámbito de esta entidad y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como designar a las personas miembro de la Comisión Instructora.

3. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la GUMA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género, que ha sido negociado y acordado por la comisión de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de dichas modalidades de acoso. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

3.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

3.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género

La GUMA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal perteneciente a la plantilla de trabajadores de la GUMA y entre éstos y el personal externo que presta sus servicios en las instalaciones de ésta entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	5/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género que pueda manifestarse en la GUMA.

La GUMA al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. Ello no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos, tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. Aunque siempre será por definición atentatorio a la dignidad de la persona. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de la GUMA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de dichas formas de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos la GUMA, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, la intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de entender cualquier persona trabajadora que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o identidad de género, dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o identidad de género, el Servicio de Recursos Humanos de la GUMA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	6/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



3.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género

3.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo ello en situaciones que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, según se ha definido con anterioridad, así como por acciones llevadas a cabo por personas superiores jerárquicos, compañeros y compañeras o inferiores jerárquicos, que tengan como objetivo crear un entorno laboral hostil, ofensivo o intimidatorio, que pongan en peligro la integridad física y/o emocional, así como el desempeño de la actividad profesional y laboral de la persona acosada.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Dentro de este concepto es destacable:

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

3.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	7/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

3.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso por orientación sexual o identidad de género

Constituye acoso por orientación sexual o identidad de género cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la orientación sexual o de la identidad de género de la persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona LGTBIQA+ y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de género se considerará también acto de discriminación.

3.1.2.4. Otros supuestos

Es objeto igualmente del presente protocolo la protección de las personas trabajadoras de la GUMA, en los siguientes supuestos:

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	8/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



- Acoso sexual ambiental.

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

- Ciberacoso:

Entendido como variedad de las conductas descritas con anterioridad en las que interviene el uso de las nuevas tecnologías.

Puede definirse como toda amenaza, hostigamiento, humillación u otro tipo de molestia realizada por superiores o personas de igual o inferior jerarquía laboral, mediante el uso de algún medio digital, abarcando este concepto todas sus variantes y tipologías.

3.1.2.5 Garantía de indemnidad

El presente protocolo garantiza igualmente:

- El **derecho a la indemnidad** de las personas trabajadoras de la GUMA, esto es a no sufrir discriminación, represalias o trato desfavorable o efectos negativos que se produzcan en la persona, como consecuencia de la activación del presente protocolo.
- El derecho de personas distintas a la víctima que intervienen de forma activa para evitar cualquiera de las formas de acoso descrita, a no sufrir perjuicios como consecuencia de dicha intervención.

Quedan incluidas dentro de este supuesto las personas que puedan verse perjudicadas en sus derechos o expectativas de derecho como consecuencia del acoso padecido por otra persona.

3.2. MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso la GUMA, en colaboración con la representación sindical, a través de la Comisión de Igualdad, llevará a cabo:

- Acciones de difusión del contenido de este protocolo a todos los niveles de la organización. Los instrumentos de divulgación serán los que se consideren oportunos. En el documento de divulgación, se hará constar los

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	9/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



nombres y cargos de las personas que componen la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso.

- Se procurará por todos los medios posibles que tanto la ciudadanía o personas administradas como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.
- Acciones de información. (Ejemplos de medidas: campaña de sensibilización de tolerancia cero hacia el acoso, jornadas u otro tipo de eventos, elaboración de material, ...)
- Acciones de formación específica en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista que se incluirán en el Plan de formación de la entidad.
- Cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

La Comisión de igualdad, será la encargada de aportar los contenidos.

3.3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3.3.1. Principios y Garantías del procedimiento

Principios rectores.

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

- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en alguno de los procedimientos previstos en este Protocolo o tengan acceso a cualquier informe, documentación o registro en el marco de las actuaciones realizadas en aplicación de este Protocolo, tendrán la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las solicitudes de intervención y procedimientos resueltos o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Este compromiso se mantendrá después de perder la condición por la que participaron en el procedimiento.
- **Diligencia y celeridad:** La investigación y la resolución de la situación de acoso, deberán ser realizadas sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de dicha situación, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Colaboración:** Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo, tiene la obligación de colaborar en la investigación,

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	10/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



cuando se les requiera, así como aportar la información, datos o antecedentes que puedan contribuir al esclarecimiento de los hechos.

Garantías.

Además, como garantías del procedimiento cabe destacar las siguientes:

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

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	11/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo. Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable.

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

3.3.2.- Constitución de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una Comisión Instructora y de Seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género que está formada por cinco personas:

- Un miembro de la Comisión de Igualdad designado por la propia comisión
- un delegado/a de prevención representante de los trabajadores
- Un miembro designado por el Comité de Empresa;
- dos personas designadas por Recursos Humanos

Ninguno de los dos sexos tendrá una participación inferior al 40% de los miembros.

[Nombre, apellidos y cargo]

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

[Nombre, apellidos y cargo]

El nombramiento de los miembros de la Comisión Instructora se llevará a cabo por el Gerente de Urbanismo. Todo el personal de GUMA será informado de la constitución de la Comisión Instructora y sobre las funciones de la misma.

La Comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora desempeñarán sus funciones con imparcialidad, respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad, relación de superioridad, relación jerárquica o adscripción a la misma unidad administrativa con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con alguna de las personas afectadas por el

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	12/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Se garantizará que las personas que formen parte de la Comisión, tengan formación y/o experiencia en las materias objeto del presente Protocolo. Además, se realizará una formación continua de las personas que participan en dicha Comisión.

La Comisión Instructora del Protocolo de acoso tendrá además las siguientes funciones:

- Atender y resolver las quejas, reclamaciones, consultas y peticiones de asesoramiento en materia de acoso objeto del protocolo puedan presentar las personas trabajadoras que se encuentran incluidas en el ámbito subjetivo del mismo.
- Informar, asesorar y asistir a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posibles.
- Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Recibir y dar audiencia a la persona demandada.
- Velar por las garantías comprendidas en el presente Protocolo.

3.3.3 Procedimiento actuación

3.3.3.1. El inicio del procedimiento: la queja o denuncia

En la GUMA, **[INDICAR NOMBRE Y APELLIDOS, CARGO]** es la persona miembro de la Comisión de Instructora encargada de gestionar y

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	13/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de la GUMA deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, la GUMA garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la GUMA habilita la cuenta de correo electrónico _____ a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento del Servicio de Recursos Humanos y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad de género, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

3.3.3.2. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	14/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, a la vista de la complejidad que pueda representar el caso concreto, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora. La comisión levantará acta en la que se recogerán dichas circunstancias.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará al Servicio de Recursos Humanos.

Asimismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En caso de que la persona presuntamente acosadora o acosada no tenga relación laboral con la GUMA, pero realice su trabajo en instalaciones municipales, la Comisión Permanente de Igualdad (previo Informe de la Comisión Instructora), arbitrará los mecanismos oportunos con el objetivo de procurar las garantías y derechos reconocidos en el presente protocolo.

3.3.3.3. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando habiéndose activado el procedimiento no pueda resolverse, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, el Servicio de Recursos Humanos de la GUMA adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	15/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



de otras medidas cautelares, el Servicio de Recursos Humanos separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión de Instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

La duración de esta fase no excederá de 10 días laborables, salvo ampliación de la misma de forma justificada y motivada por plazo máximo de 3 días más

3.3.3.4. Resolución

Finalizada la investigación y en el plazo máximo de 20 días laborables desde la presentación de la denuncia (salvo ampliación de los plazos anteriores de forma justificada y motivada), la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual o identidad de género.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, la comisión instructora elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se tienen que hacer constar, la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, la procedencia de la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos al Servicio de Recursos Humanos de la GUMA. Corresponde a la anterior, previo acuerdo con la representación sindical, incoar la posible actuación disciplinaria.

La comisión instructora notificará el informe o dictamen final a la Comisión de Igualdad que supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género y tome las medidas oportunas.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior, de las vías administrativas y/o judiciales.

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	16/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual e identidad de género.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora instará igualmente al Servicio de Recursos Humanos a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

3.3.3.5 Medidas de protección

Para garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, de oficio o a instancia de dichas personas, y previa audiencia a las mismas, la Comisión Instructora del Protocolo de acoso podrá proponer, con carácter preventivo y debidamente motivadas, cuantas medidas estime adecuadas dirigidas a la seguridad de las personas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios, en cualquier fase del procedimiento y hasta la resolución del mismo. La propuesta técnica que realice en esta materia, será vinculante, debiendo ejecutarse de manera inmediata por la empresa.

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

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	17/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



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

3.3.3.6. Faltas y sanciones

Todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose el acoso sexual falta laboral muy grave y el acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género podrá ser considerado como una falta grave o muy grave según las circunstancias del caso, y teniendo en cuenta las circunstancias agravantes o atenuantes.

La tipificación de faltas se ajustará a la normativa vigente y a lo regulado en el convenio colectivo.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre las personas que participen en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Ante los casos en los que la comisión instructora no pueda dictaminar la existencia o ausencia de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad de género, propondrá en su informe de valoración a la Comisión de Igualdad, las medidas o actuaciones necesarias para garantizar un entorno de trabajo digno y saludable.

3.3.3.7. Seguimiento y evaluación

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá al Servicio de Recursos Humanos, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

La Comisión de Igualdad realizará una memoria anual de las actividades realizadas y asuntos atendidos, desagregados por sexos, con el número de intervenciones realizadas cada año, el tipo de acoso, proceso y medidas adoptadas, preservando la intimidad de las personas afectadas.

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	18/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



4. PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, y admitirá cuantas modificaciones establezca la propia Comisión de Igualdad.

Si hay una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, los y las firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

5. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La publicación del presente protocolo está vinculada al Convenio Colectivo en vigor incluyéndose en su integridad como anexo del mismo, y deberá someterse a la Comisión Negociadora y elevarse al Consejo de Gobierno de la GUMA para aprobación, entrando en vigor desde el día siguiente a su publicación en el BOP.

6. PUBLICIDAD Y REGISTRO DEL PROTOCOLO

La GUMA comunicará la adopción del presente protocolo a todas las personas que prestan servicios en la entidad, a través de correo electrónico, en su sede electrónica, en el tablón de anuncios o por cualquier otro medio que sirva para dar a conocer tanto su existencia como su conocimiento.

Asimismo, la GUMA podrá solicitar el depósito del acuerdo relativo al protocolo ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 12 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y en la Disposición Adicional 2ª del RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y acuerdos colectivos de trabajo.

En Sevilla, a _____ de _____ de _____.

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	19/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



ANEXO I. RELACIÓN DE CONDUCTAS Y ACTITUDES CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

En este anexo se enumeran conductas y actitudes que pueden ser consideradas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género no teniendo dicha enumeración carácter exhaustivo.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Conductas verbales:

- Hacer comentarios sexuales o gestos obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas
- Formas de dirigirse a la otra persona denigrante u obscena.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
- Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aun-que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
- Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
- Demanda de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).

Conductas no verbales:

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	20/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



Comportamientos Físicos:

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados...)
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo. Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

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

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual o identidad de género, como ignorar aportaciones, realizar comentarios o acciones.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por su orientación sexual o identidad de género o llevar a cabo conductas que denoten una falta de respeto por la diversidad sexual y de género.
- Ridiculizar a la persona o utilizar humor de forma despectiva minusvalorando cualquier orientación sexual o identidad de género.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual o identidad de género.
- Utilizar humor homófobo, tránsfobo, lesbófobo, bífobo o intérfobo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente).

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	21/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.
- Negarse a llamar a una persona transexual como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con que se identifica.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	22/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

Podrán ser consideradas circunstancias agravantes de las conductas anteriormente descritas, sin perjuicio de la apreciación de otras que pudieran concurrir, las siguientes:

- Que la persona responsable del acoso sea reincidente en la comisión de actos de acoso objeto del presente protocolo.
- La existencia de una pluralidad de víctimas.
- La concurrencia de conductas intimidatorias o represalias como consecuencia de la activación del protocolo.

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	23/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



- Concurrencia en la víctima de circunstancias determinantes de una mayor vulnerabilidad: carácter temporal de la relación laboral que la vincula a la empresa o ausencia de relación laboral con la GUMA (becarios, alumnos de enseñanzas oficiales o no oficiales en prácticas, etc.), sufrir algún tipo de discapacidad, etc.
- Perjuicios físicos o psicológicos sufridos por la víctima como consecuencia de la situación de acoso padecida, siempre que sean acreditados mediante informe emitido por facultativo.
- Haberse ejercido presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas del entorno laboral o personal de aquella a fin de evitar la continuación del procedimiento.
- Que la situación de acoso se produzca durante procesos en los que la persona acosada pueda ser más vulnerable a las situaciones de acoso (pe procesos selectivos o de promoción de personal).

ANEXO II – MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

SOLICITANTE:

- | | | |
|--|-----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Persona afectada | <input type="checkbox"/> Testigo | <input type="checkbox"/> Delegado/a Prevención |
| <input type="checkbox"/> Responsable directo/a | <input type="checkbox"/> Jefatura | <input type="checkbox"/> COMISIÓN * |
| <input type="checkbox"/> Otros/as | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE:

Nombre y apellidos:

NIF:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Centro/ Departamento/ Servicio:

VINCULACIÓN CON LA GERENCIA DE URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE

- | | | |
|---|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Funcionario/a | <input type="checkbox"/> Interino/a | <input type="checkbox"/> Becario/a |
| <input type="checkbox"/> Laboral fijo | <input type="checkbox"/> Indefinida/o no fijo | <input type="checkbox"/> En prácticas |
| <input type="checkbox"/> Laboral interino | <input type="checkbox"/> Otros | |

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	24/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



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

Nombre y apellidos: NIF: Teléfono de contacto: Correo electrónico: Centro/ Departamento/ Servicio:
--

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Se recomienda que en dicha descripción se incluya información sobre: Personas implicadas, tipos de conductas, incidentes críticos, fechas y lugares en que se produjeron las conductas, posibles testigos e identificación de la potencial víctima del acoso.
--

DOCUMENTACIÓN ANEXA
 Sí No

En caso afirmativo, especificar:

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

CODIGO ASIGNADO (a rellenar por la COMISIÓN)

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	25/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



CÓDIGO:

La persona que presenta la queja o denuncia autoriza a la Gerencia de Urbanismo y Medio Ambiente de Sevilla, para que, de acuerdo con lo dispuesto en la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, incorpore a la correspondiente actividad de tratamiento, con la finalidad de atender la gestión del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, finalidad basada en la ejecución de una misión realizada en el interés público reconocido en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, quedando enterado de que, de conformidad con la LO 3/2018, de 5 de diciembre, puede dirigirse por escrito a ésta Gerencia de Urbanismo y Medio Ambiente (Avda. Carlos III, s/n, Isla de la Cartuja) para ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento.

ANEXO III.-MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA GERENCIA DE URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE DEL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

Don/Doña _____ habiendo sido designado para formar parte de la Comisión Instructora y de Seguimiento para casos de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género, para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género que pudieran producirse en el ámbito de la GUMA, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que tenga conocimiento por mi participación en la Comisión Instructora y de Seguimiento del citado Protocolo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontan	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	26/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		



conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por la GUMA de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____, a _____, de _____ de _____

Fdo.:"

Lo que se hace público para general conocimiento, significando que contra el acto anteriormente expresado, que es definitivo en vía administrativa, se podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de esta publicación, de acuerdo con lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien interponer, directamente y en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de esta publicación, recurso contencioso-administrativo conforme a lo dispuesto en el artículo 114 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y artículos 14 1 regla 2ª y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sevilla, a la fecha indicada en el pie de firma del presente documento.

EL SECRETARIO GENERAL

P.D.

EL DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA,

Fdo.: Manuel José Valdivieso Fontán.

(Resolución nº 658, de 22 de febrero de 2007,
completada el 14 de julio de 2015)

Código Seguro De Verificación	95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Valdivieso Fontán	Firmado	23/12/2022 08:56:33
Observaciones		Página	27/27
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/95+9Hr9fJi0BFur2ft7VFg==		

