

**Q21/3314: Recomendación de la Diputación del Común al Ayuntamiento de Teguiise para que proceda a elaborar un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.**

Ilustrísimo señor:

Nuevamente nos dirigimos a V.I. en relación con la queja que se tramita en la Diputación del Común con la referencia más arriba indicada, **Q21/3314**.

Una vez llevada a cabo la correspondiente investigación, constan los siguientes

### **A N T E C E D E N T E S**

*I.* Con posterioridad a la reunión de fecha 15 de junio de 2021 que se ha mantenido con la presidenta de la Comisión de Cooperación, Juventud, Igualdad y Diversidad de la Federación Canaria de Municipios (FECAM), Macarena Fuentes, para establecer relaciones de cooperación, se solicita por la Adjunta Especial de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género, doña Beatriz Barrera Vera, la apertura de queja de oficio relativa a la necesidad de iniciar un estudio para comprobar el cumplimiento del artículo 33 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, a través del cual se obliga a las Administraciones públicas canarias a arbitrar protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias para hacer frente a situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

*II.* Se solicita informe en fecha 1 de diciembre de 2021 para comprobar si por parte de las administraciones locales de la Comunidad Autónoma de Canarias se cuenta con protocolos de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, en caso contrario, ofrecer la colaboración de la Adjuntía Especial de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género para su elaboración.

*III.* Se recibe el informe en fecha 24 de agosto de 2022, y con posterioridad, el día 5 de septiembre, informe complementario, en el cual se indica que ese Ayuntamiento no cuenta con un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo pero se manifiestan los motivos por los cuales no se ha llegado a concluir la redacción definitiva de dicho Protocolo:

- Falta de acuerdo entre los miembros del Comité de Seguridad y Salud, dada la dificultad de designar a los miembros del Comité Asesor, en relación a sus funciones y la carga emocional que producen las mencionadas funciones.
- Falta de acuerdo entre los miembros del Comité de Seguridad y Salud respecto del procedimiento en el seguimiento y control de las medidas correctoras en los casos que se han elevado al conocimiento del mencionado órgano.

A la vista de los hechos reseñados, estimo necesario realizar las siguientes

## **CONSIDERACIONES**

**Primera.-** El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, en vigor en Europa desde el 1 de agosto de 2014) establece en su artículo 40 que todo comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo debe ser castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales.

A nivel estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a través del artículo 7 desarrolla los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de la manera siguiente:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. 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.

La Ley canaria 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, entre las manifestaciones de violencia de género estipuladas en el artículo 3.2, en relación con el ámbito laboral recoge lo siguiente:

c) Violencia en el ámbito laboral: consistente en la violencia física, sexual o psicológica que puede producirse en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, o fuera del centro de trabajo y del horario laboral si tiene relación con el trabajo, y que puede adoptar dos tipologías:

c.1 Acoso por razón de género: lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona en ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crearles un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c.2 Acoso sexual: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una mujer o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

**Segunda.-** La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 62, especifica que “para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación”.

Dicho protocolo deberá basarse en, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Del mismo modo, en el ámbito autonómico, el artículo 33 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, indica que las administraciones públicas de Canarias adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y que "se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones".

La misma norma da indicaciones para que se establezcan medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

**Tercera.-** El documento refundido de Medidas del Pacto de Estado contra la violencia de género, en su Medida 254 contempla lo siguiente: *"Diseñar programas de prevención, detección y protocolos especializados o actualizar los existentes en atención y actuación, adaptándolos a las especificidades de las diferentes violencias sexuales. Asimismo desarrollar protocolos de intervención y detección precoz en todos los ámbitos de la Educación Infantil, Primaria y Secundaria, así como en el ámbito universitario."*

El Real Decreto 1023/2020, de 17 de noviembre, por el que se actualizan las cuantías, los criterios y el procedimiento de distribución de las transferencias para el desarrollo de nuevas o ampliadas competencias reservadas a las entidades locales en el Pacto de Estado en materia de violencia de género recoge en su artículo 2 cuál sería el posible destino de los fondos.

Al amparo de dicho artículo, los municipios deberán destinar los fondos que reciban, de conformidad con el ámbito material de competencias para la realización de actuaciones contra la violencia de género atribuidas en el artículo 25.2.o) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, a la ejecución de programas dirigidos a la erradicación de la violencia de género que desarrollen las nuevas o ampliadas competencias reservadas a las entidades locales en el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, de acuerdo con las medidas del Informe de la Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de violencia de género, aprobado por el Congreso, en su sesión plenaria del 28 de septiembre de 2017, y del Informe de la Ponencia de Estudio para la elaboración de estrategias contra la violencia de género, aprobado por el Senado, en su sesión plenaria del 13 de septiembre de 2017.

En relación con ello, en el BOE del lunes 13 de septiembre fue publicada la Resolución de 8 de septiembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, de transferencias para el desarrollo de nuevas o ampliadas competencias reservadas a las entidades locales en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género para el ejercicio 2021.

Los programas financiados con cargo a estos fondos abarcarán el período de ejecución comprendido entre 1 de julio de 2021 y 30 de junio de 2022.

**Cuarta.-** De acuerdo con lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo en la empresa deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 38.7 prevé que en el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del dicho artículo.

El artículo 45 de dicho texto legal recoge los sistemas de solución extrajudicial de conflictos a los que las administraciones públicas pueden acudir para resolver los conflictos derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos: la mediación y el arbitraje.

La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos regulados en el presente Estatuto, y será susceptible de impugnación.

La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las organizaciones sindicales representativas.

Por su parte, el artículo 16 del Reglamento de Composición y Funcionamiento de la Mesa General de Negociación Conjunta del Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Tegui se permite acudir a la mediación, en cualquier momento de la negociación, para resolver los conflictos surgidos.

En virtud de los antecedentes y de las consideraciones expuestas, de conformidad con el art. 57.1 del Estatuto de Autonomía de Canarias y del art. 37.1 de la Ley 7/2001, de 31 de julio, del Diputado del Común, SE RESUELVE remitir a V.I. la siguiente,

## RECOMENDACIÓN

- Que en el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación se recurra al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos determinado reglamentariamente.
- Que, una vez agotados los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, se proceda por parte de la Junta de Gobierno Local a la aprobación de un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Que, con cargo a los Fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, se proceda a elaborar dicho Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Que, en caso de no contar con los medios técnicos necesarios, se proceda a contratar asistencia técnica para la redacción de dicho Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

De conformidad con el art. 37.3 de la referida Ley del Diputado del Común, que señala:

*“En todos los casos, dichas autoridades y el referido personal vendrán obligados a responder por escrito en término no superior al de un mes. Aceptada la resolución, se comunicará al Diputado del Común las medidas adoptadas en cumplimiento de la misma. En caso contrario, deberá motivarse el rechazo de la sugerencia, advertencia, recomendación o recordatorio de deberes legales.”*

Por último, ponemos en su conocimiento, que esta Resolución será publicada en la página web de esta institución [www.diputaciondelcomun.org](http://www.diputaciondelcomun.org), cuando se tenga constancia de su recepción por esa administración.