

Q21/3450: Recomendación de la Diputación del Común al Ayuntamiento de Mazo para que proceda a elaborar un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

Ilustrísima señora:

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, **Q21/3450**.

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 2022 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 10 de marzo de 2022 en el cual se indica que ese Ayuntamiento cuenta con un protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral. Sin embargo, analizado el contenido del mencionado protocolo, remitido mediante informe complementario en fecha 23 de junio, en el mismo no se recogen como situaciones de acoso, el acoso sexual y por razón de sexo.

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.

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, con cargo a los Fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, se proceda a elaborar un 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.
- Que, en el caso de que existan dificultades para la elaboración de un protocolo específico, de forma supletoria se proceda a incorporar el acoso sexual y por razón de sexo en su actual Protocolo de actuación contra el acoso 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, cuando se tenga constancia de su recepción por esa administración.