

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DIPUTACIÓN DE SEVILLA

**Aprobado por acuerdo Plenario
30 DE ABRIL DE 2019**

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE
A LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL
ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO
DIPUTACIÓN DE SEVILLA**

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

El reconocimiento de la **igualdad** entre **mujeres y hombres**, es un **principio jurídico universal** que viene reconocido en diversos textos internacionales sobre **Derechos Humanos**.

La **igualdad** entre mujeres y hombres ha sido una preocupación constante en el contexto de Naciones Unidas, existiendo un compromiso firme y explícitamente afirmado hacia el principio de la igualdad de oportunidades, que se ha hecho visible en la creación de organismos específicos sobre la materia.

La **Organización de Naciones Unidas** ha elaborado diversas normativas y documentos relativos a la erradicación de la violencia de género

En primer lugar, debe señalarse, por su importancia, la **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**, que en su **artículo 1** afirma: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

En segundo lugar, se encuentra la **Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, aprobada por la **Asamblea General de Naciones Unidas** en **diciembre 1979** y ratificada por España en 1983 y que supone el texto base para el trabajo de las siguientes décadas en el marco de la lucha contra la desigualdad de género.

La violencia de género quedó ya **definida** por **Naciones Unidas** en **1993**, en el **artículo 1** de la Declaración para la Eliminación de la violencia contra la mujer como: “Todo acto de violencia basado en la

pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

En la actualidad se han celebrado **cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer**, en el marco de la **Organización de las Naciones Unidas**, la primera de ellas celebrada en **México** en 1975, y las posteriores en **Copenhague** en 1980, **Nairobi** en 1985 y **Pekín** en 1995, han contribuido a situar la causa de la igualdad de género en la primera línea del debate mundial.

En la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer**, celebrada en **Pekín**, en **1995**, se reconoce que la **violencia** contra las mujeres es un **obstáculo** para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La define ampliamente, como una manifestación de las **relaciones de poder** históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Sus contenidos han sido revisados en el año 2000 y 2005. Además la Declaración del **Milenio 2000** manifiesta que la **violencia de género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos** en el **mundo** y establece la **colaboración** de los **Estados** para lograr la **erradicación** de las desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la **comunidad internacional**.

La **igualdad** es asimismo un **principio fundamental** de la **Unión Europea**. La primera referencia **europea** al principio de igualdad entre mujeres y hombres aparece en el **Tratado de Roma de 1957**, Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, que establecía en su **artículo 119** como obligatorio para los Estados miembros el garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo.

Desde la entrada en vigor del **Tratado de Amsterdam**, el 1 de mayo de 1999, la **igualdad** entre mujeres y hombres y la **eliminación**

de las **desigualdades** entre unas y otros es un **objetivo** que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros.

El **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha** contra la violencia hacia la mujer y la violencia doméstica, también conocido como **Convenio de Estambul**, de **11 de mayo de 2011**, que entró en vigor el 1 de agosto de ese mismo año, es el primer instrumento de **carácter vinculante** en el **ámbito europeo** en materia de violencia contra la mujer y violencia doméstica y el Tratado Internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos.

A nivel Estatal, la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género**, pretende atender las **recomendaciones** de los organismos internacionales en el sentido de proporcionar una **respuesta global** a la **violencia** que se ejerce sobre las mujeres. El **ámbito** de la Ley abarca todos los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas.

El **Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto**, de medidas urgentes para el desarrollo del **Pacto de Estado** contra la violencia de género, modifica algunos artículos de la Ley Orgánica, además contiene otras **propuestas** para **prevenir** y **combatir**, la violencia contra la mujer y la violencia doméstica y para **mejorar** en la **respuesta** que, desde las Instituciones se proporciona a las mujeres víctimas y a sus hijas e hijos menores o a los menores bajo su guarda, tutela o acogimiento.

A nivel andaluz, está la **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género**. Desde su aprobación, esta ley ha sido el **marco normativo** regulador, en el ámbito de nuestra **Comunidad**, de las

actuaciones de los Poderes Públicos en materia de **violencia de género**, tanto las encaminadas al fomento, impulso y ejecución de la **sensibilización, prevención y detección** de dicha violencia como las dirigidas a la **protección y atención** integral a las víctimas. Pese a que se han dado pasos muy importantes en la creación y desarrollo de nuevos instrumentos de coordinación y seguimiento con objeto de erradicar la violencia de género, y aún habiéndose llevado a cabo modificaciones normativas a nivel nacional y europeo, la realidad es que se ha hecho necesaria la **modificación y actualización** de este **texto** a través de la **Ley 7/2018, de 30 de julio**.

La principal **novedad** que introduce la **Ley 7/2018, de 30 de julio**, se refiere a la **ampliación** del **concepto de víctima de violencia de género**. En este sentido la norma andaluza resulta **más ambiciosa** que la **estatal** por cuanto que, además de a los y las menores, incluye a **otros colectivos** como son, las personas mayores, las personas con discapacidad o en situación de dependencia, sujetas a la tutela, guarda o custodia de la mujer víctima de violencia de género, que **convivan** en el **entorno violento**, así como a las madres cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados como forma de violencia vicaria.

La **Diputación de Sevilla** asumiendo su responsabilidad como poder público de ámbito provincial, quiere expresar su más firme **condena** a la violencia de género, entendida como consecuencia de una cultura machista y como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres, se ejerce sobre las mujeres por el mero hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas de esta violencia.

Asimismo, a través de la **Comisión de Igualdad de la Diputación de Sevilla**, formada por la **Representación Corporativa y Social**, se propone la elaboración de este Protocolo, con objeto de dar cumplimiento al **II Plan de Igualdad de Empresa**, aprobado por el Pleno Corporativo el 26 de julio de 2018.

En el ámbito de la **negociación colectiva**, junto con la Representación Social del personal de la Diputación de Sevilla, se

considera prioritaria la elaboración de un nuevo Protocolo de actuación frente a la Violencia de Género, como ya se recoge en el Convenio Colectivo para el Personal laboral y el Acuerdo del Personal Funcionario de la Corporación.

Por tanto, **visibilizar** el problema es parte de la solución y no olvidar a las víctimas es nuestra responsabilidad en cuanto poder público, siendo una misión ineludible la lucha contra este fenómeno que constituye una auténtica lacra social, poniendo todos los medios e instrumentos a nuestro alcance, dentro del ámbito de responsabilidad que nos compete a cada persona, para conseguir su erradicación en el plazo más corto y en el desarrollo de medidas preventivas eficaces.

TÍTULO PRELIMINAR - DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La elaboración de este **Protocolo** responde al compromiso adoptado en el seno de la Comisión de Igualdad en el marco de la negociación del **II Plan de Igualdad de Empresa de la Diputación de Sevilla**.

En virtud de dicho **compromiso la Corporación Provincial y la Representación Social del personal**, integrante en la misma, como responsables de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, se comprometen a **prevenir la violencia de género en el seno de la Diputación de Sevilla** y en su **entorno social**, prestando información y apoyo a las personas empleadas víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** y en la **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de Prevención y Protección integral contra la violencia de Género**, modificada por la **Ley 7/2018, de 30 de julio**.

La **Diputación de Sevilla** y la **Representación Social** se **comprometen** a hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda la organización **el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres**.

Las personas firmantes de este Protocolo asumen la **responsabilidad individual y colectiva** y se comprometen a **difundir** entre la plantilla de la Corporación estos principios, integrándolos en todas sus Áreas funcionales, con el objetivo de erradicar esta forma de **vulneración de los derechos humanos** y **sancionar** los comportamientos violentos, tanto en el seno de la Corporación, como fuera de ella, **no tolerando ningún comportamiento de violencia contra las mujeres**.

Para ello, las partes firmantes del este **Protocolo**, suscriben el **compromiso de garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las personas empleadas que sufran violencia**

de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares, con total garantía de confidencialidad.

La **implantación** y **difusión** del presente **Protocolo** de la Diputación de Sevilla, tiene entre sus **objetivos** principales, promover una cultura de rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral del personal empleado de la Corporación.

Asimismo, la aplicación del presente Protocolo es de carácter interno y no excluye ni sustituye las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas que se consideren perjudicadas.

Desde la **Corporación** se quiere manifestar que el **compromiso** adoptado, por parte de la Diputación de Sevilla y la Representación Social a través de este Protocolo, es atender tanto las situaciones de violencia que puedan sufrir las empleadas, como los empleados de la Diputación de Sevilla, pero no obstante destacar que tanto la normativa estatal como la autonómica, hacen referencia especialmente a la violencia que se ejerce sobre las mujeres, dado que son ellas, las que en mayor medida, sufren este tipo de violencia.

Finalmente, aludir a que este **Protocolo** tiene como base lo recogido en la **Ley 7/2018, de 30 de julio**, de modificación de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, al efecto de establecer el objeto y los conceptos básicos sobre violencia de género establecidos en el presente Protocolo.

Artículo 1: FINALIDAD DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo tiene por **finalidad** actuar contra la violencia que, como consecuencia de una cultura machista y como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres, se ejerce sobre las mujeres por el mero hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas que se contemplan en el presente Protocolo.

Artículo 2: OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

- **Promover** y **proteger** el **derecho** de todas las empleadas y los empleados públicos, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado.
- **Garantizar** la **protección** de la **dignidad** de la mujer y el hombre en el trabajo y fuera de él.
- **Integrar** el **principio** de **igualdad** de **trato** entre los empleados y empleadas de la Corporación.
- **Sensibilizar** al **conjunto** de la **plantilla** de la Corporación para que adopte una actitud proactiva y rompa con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad y la violencia de género.
- **Informar** sobre los **derechos** que en el ámbito laboral amparan a las personas empleadas que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral, con sus circunstancias personales y/o familiares, al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio.
- **Formar** al conjunto de la **plantilla** en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en la prevención de la violencia de género.
- **Atender, proteger e informar** a las **víctimas** de las acciones judiciales que se pueden emprender contra las personas agresoras.

Artículo 3: ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

Las **normas** del presente **Protocolo** serán de **aplicación** a:

- a) Todo el personal funcionario de carrera, así como el personal vinculado a la Corporación en virtud de nombramiento interino.
- b) El personal eventual.
- b) Todo el personal que presta sus servicios en régimen laboral, fijo o contratado.

c) El personal directivo profesional.

Asimismo, será de aplicación a las situaciones de violencia de género que se pongan de manifiesto por las víctimas, en su condición de personal que presta sus servicios para la Diputación de Sevilla, dentro de su ámbito de competencias y con los medios y mecanismos que el presente Protocolo contempla, basados en la normativa y regulación legal sobre violencia de género.

Artículo 4: CONCEPTOS

En virtud del **artículo 3** de la **Ley 13/2007, de 26 de noviembre**, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, modificado por la Ley **7/2018, de 30 de julio**, se entiende por **Violencia de Género** aquella que, como consecuencia de una cultura machista y como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres, se ejerce sobre las mujeres por el mero hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas que se contemplan en la presente Ley.

La **violencia** a que se refiere esta Ley comprende cualquier acto de violencia basada en el género que implique o pueda implicar para las mujeres perjuicios o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica. Comprende, asimismo, las amenazas de realizar dichos actos, la coerción o las privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada.

Igualmente, en su **artículo 4** enumera las **manifestaciones** y **tipología** que se consideran **actos de violencia de género**:

- a) La **violencia** en la **pareja** o **expareja**.
- b) **El feminicidio** entendido como los homicidios o asesinatos de las mujeres motivados por una discriminación basada en el género. Se incluirán los homicidios o asesinatos cometidos en el ámbito de la pareja o expareja, así como otros crímenes que revelan que la base de la violencia es la discriminación por motivos de género, entendiendo por tales el infanticidio de niñas por estos motivos, el homicidio o asesinato vinculado a la violencia sexual y el homicidio o asesinato en

el ámbito de la prostitución y la trata.

c) Las **agresiones** y **abusos sexuales** realizados por hombres contra las mujeres mediante la utilización del sexo como arma de poder sobre aquellas, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzcan.

d) **El acoso sexual**, entendiéndose por tal los comportamientos de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizados por el hombre contra la mujer, que tengan como objeto o produzcan el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca incluido el laboral.

e) El **acoso por razón de sexo**, referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

f) La **violencia** contra los **derechos sexuales y reproductivos** de las mujeres.

g) La **trata** de mujeres y niñas.

h) La **explotación sexual** de mujeres y niñas.

i) La **mutilación** genital femenina.

j) El **matrimonio precoz** o forzado.

k) Las **violencias** originadas por la aplicación de **tradiciones culturales** que atenten contra los derechos de las mujeres.

l) La **violencia** derivada de **conflictos armados**.

m) La **ciberviolencia** contra las mujeres es aquella violencia de género en la que se utilizan las redes sociales y las tecnologías de la información como medio para ejercer daño o dominio.

n) La **violencia vicaria**.

ñ) La **violencia** que se ejerce a través de medios de **comunicación o publicidad**.

o) Cualquier otra forma de violencia contra las mujeres que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las

víctimas.

Artículo 5: TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

a) Violencia Física: Incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a esta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

b) Violencia Psicológica: Incluye conductas verbales o no verbales, que produzcan en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones en su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.

c) Violencia Sexual: Incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.

d) Violencia Económica: Incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos o el imposibilitar el acceso a la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

Artículo 6: CONSIDERACIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Junto al personal recogido en el ámbito de aplicación, se considerarán **víctimas** de violencia de género, y tendrán reconocidos los derechos que se establecen en el presente Protocolo, tanto si se trata de violencia física, psicológica, sexual o económica las siguientes, de acuerdo con lo dispuesto en el **artículo 1 bis**, de la Ley 7/2018, de 30 de julio:

- a) La mujer que, por el hecho de serlo, independientemente de su edad, orientación o identidad sexual, origen, etnia, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, sufra un daño o perjuicio sobre su persona. A estos efectos el término “mujer”, incluye a las menores de edad que puedan sufrir violencia de género.
- b) Las hijas e hijos que sufran la violencia a la que está sometida su madre.
- c) Las personas menores de edad, las personas mayores, las personas con discapacidad o en situación de dependencia, que estén sujetas a la tutela o guarda y custodia de la mujer víctima de violencia de género y que convivan en el entorno violento.
- d) Las madres cuyos hijas o hijos hayan sido asesinados.

Artículo 7: ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

De conformidad con lo establecido en el **artículo 30**, de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 7/20018, de 30 de julio, se **acreditará** la **situación de Violencia de Género** a través de alguno de los siguientes medios:

- a) Certificación o **informe** de los **servicios sociales y/o sanitarios** de la Administración Pública competente.
- b) Certificación o **informe** de los **servicios de atención** a víctimas de la Administración Pública competente.
- c) Certificación o **informe** de los **servicios de acogida** de la Administración Pública competente.
- d) Informe de la **Inspección de Trabajo** y de la Seguridad Social, en los casos de **acoso sexual** y por **razón de sexo** en el **ámbito laboral**.
- e) **Resoluciones judiciales** por violencia de género: documento acreditativo de la **orden de protección, medidas cautelares o sentencia condenatoria** por violencia de género.
- f) **Informe** del **Ministerio Fiscal** de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de violencia de género.

g) Atestado de la **autoridad policial** que acredite la existencia de indicios razonables sobre la condición de víctima.

h) Cualquier otro que venga establecido por norma de rango legal.

Artículo 8: TIPOLOGÍA DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

ACOSO SEXUAL

A) Acoso sexual indirecto o ambiental:

Se produce cuando la persona acosadora crea un **entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante** para el o la trabajadora. Son requerimientos sexuales condicionados, ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del o la trabajadora, comentarios sobre su ropa, etc.

B) Acoso sexual directo:

Se da cuando se producen situaciones que lesionan directamente la libertad sexual y que podríamos distinguir a su vez en dos categorías:

1.- Abuso sexual.

Se produce cuando se realizan actos que atentan contra la **libertad sexual** de la víctima como, tocamientos, besos, etc (penado por el artículo 181 del Código Penal).

2.- Chantaje sexual.

Se produce cuando la persona acosadora **condiciona** el **acceso al empleo**, una condición laboral o el cese del o la trabajadora, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre el sujeto pasivo existe una relación de jerarquía.

MANIFESTACIONES Y CONDUCTAS TÍPICAS EN EL ACOSO SEXUAL

A modo de ejemplo, y sin que pueda considerarse una relación excluyente o limitadora, se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una **conducta de acoso sexual** y de **acoso por razón**

de sexo.

Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de éstas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona

de forma innecesaria.

- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

CLASIFICACIÓN EN FUNCIÓN DE SU GRAVEDAD

Dependiendo de la gravedad de las conductas el acoso sexual se puede clasificar en:

CONDUCTAS LEVE- Presión verbal:

- Chistes de contenido sexual sobre la mujer.
- Piropos/comentarios sexuales sobre las trabajadoras.
- Pedir reiteradamente citas.
- Acercamiento excesivo.
- Hacer gestos y miradas insinuantes.

CONDUCTAS GRAVE- Presión psicológica:

- Hacer preguntas sobre su vida sexual.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
- Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.

CONDUCTAS MUY GRAVE-Presión física:

- Abrazos, besos no deseados.
- Tocamientos, pellizcos.
- Acorralamientos.
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras y amenazas.
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Asalto sexual.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La **diferencia** que se establece entre el **acoso sexual** y **acoso por razón de sexo** es que mientras el primero se circunscribe al **ámbito de lo sexual**, el acoso por razón de sexo supone un tipo de **situaciones laborales** discriminatorias mucho más **amplias**, sin tener por qué existir una **intencionalidad** por parte de la persona acosadora de obtener una satisfacción **sexual**.

MANIFESTACIONES Y CONDUCTAS TÍPICAS EN EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización del humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencia de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad. Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Artículo 9: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se creará una **Comisión de Seguimiento**, que será la encargada de verificar el adecuado **cumplimiento** del presente Protocolo.

Esta **Comisión** estará formada por cuatro **representantes**, dos por parte del Área de Empleado/a Público (o Área que ostente las competencias en materia de Recursos Humanos) - Servicio de Personal y dos en representación de la parte Social, una de ellas Delegado o Delegada de Prevención. Asimismo, formará parte de esta Comisión la Jefatura del Servicio de Prevención y Salud Laboral o persona en quien delegue.

Con independencia de la profesionalidad y conocimientos en la materia que deban reunir las partes integrantes de esta Comisión, se podrá solicitar la asistencia y asesoramiento de personal experto que

en su caso se estimara conveniente.

Esta Comisión será la responsable del **seguimiento** de la correcta **aplicación** del procedimiento establecido.

Artículo 10: PROCEDIMIENTO

10.1. Procedimiento informal

Este **procedimiento** se iniciará una vez que cualquier persona de la Comisión de Seguimiento creada para la tramitación de las denuncias tenga **conocimiento** de forma verbal de la situación de acoso.

Esta **comunicación** puede ser realizada por la víctima, por la representación legal del personal o por cualquier persona que tenga conocimiento fehaciente y motivado de la situación.

La comunicación debe notificarse en un plazo máximo de 48 horas al Servicio de Personal quién convocará una reunión de la Comisión para tramitar la denuncia en un plazo máximo de 72 horas.

En el Área de Empleado/a Público - Servicio de Personal, se determinará la **persona encargada**, que será con quién la víctima tratará una vez iniciado el procedimiento. Esta persona informará a la víctima de los **derechos laborales** que le asisten y facilitará la **información** necesaria para que pueda disponer de apoyo legal y/o psicológico.

En todo caso, a fin de **garantizar** el principio de contradicción y salvaguardar las garantías correspondientes a la persona denunciada, en todo caso, se dará audiencia a la misma.

En un plazo de tiempo breve (1 semana), se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando por escrito la Comisión de Seguimiento, mediante Informe emitido al efecto, la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo alguna de las actuaciones siguientes:

- 1.- El inicio del procedimiento formal.
- 2.- La apertura por el Servicio de Personal de un expediente disciplinario.
- 3.- La comunicación por parte del citado Servicio al Ministerio Fiscal (cuando existan indicios de delito).

4.- El archivo de las actuaciones, con las recomendaciones, en su caso, que se estimen oportunas.

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.

10.2. Procedimiento formal

Este **procedimiento** supone la elaboración de una **actuación clara** y **precisa**, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para **denunciar** e **investigar** alguna de las situaciones de violencia descritas con anterioridad.

Este **procedimiento** debería utilizarse cuando los procedimientos informales hubieran fracasado o no fueran recomendables por su gravedad.

El **procedimiento** se iniciará a través de **una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal** que se debe hacer llegar a la Comisión de Seguimiento. La denuncia interpuesta debe remitirse al Área de Empleado/a Público - Servicio de Personal, quien debe convocar de forma inmediata a la Comisión, en no más de 24 horas.

A partir de este momento, se activa una **primera fase**, en la que se practicarán por la Comisión cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, la representación legal de la plantilla.

En todo caso, a fin de garantizar el principio de contradicción y salvaguardar las garantías correspondientes a la persona denunciada, en todo caso, se dará audiencia a la misma.

Con carácter inmediato a la reunión mantenida con la víctima y en atención a la gravedad de los hechos, se podrán establecer las medidas que se consideren necesarias en el ámbito laboral, previa información a la Representación Social y siempre previo consentimiento de la víctima.

Esta primera fase finaliza con la **elaboración** del **informe** de

conclusiones, por parte de la **Comisión de Seguimiento**, que propondrá alguna de las siguientes actuaciones, que deberá ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada, mediante la aprobación de la correspondiente Resolución de la Presidencia de la Corporación:

1.- La apertura por el Servicio de Personal de un expediente disciplinario.

2.- La comunicación por parte del citado Servicio al Ministerio Fiscal (cuando existan indicios de delito).

3.- El archivo de las actuaciones, con las recomendaciones, en su caso, que se estimen oportunas.

El **procedimiento** deberá ser **rápido**, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, y establecer un plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias, que no debería superar los 20 días naturales.

Se debe **garantizar** la **audiencia** a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento.

En todo el proceso se deberá mantener el respeto a una **confidencialidad** estricta y al **derecho a la intimidad**, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación. Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma. A tal efecto, se habilitará un **archivo** en el que se guardará toda la **documentación** de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de privacidad por el Área de Empleado/a Público. El incumplimiento de este principio de confidencialidad dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y del Acuerdo y Convenio Colectivo aplicable.

El **procedimiento** establecido, no impedirá que, en todo momento,

se puedan promover y tramitar cualesquiera otras **acciones** ante instancias externas a la Corporación, ya sean administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

Artículo 11: PREVENCIÓN

La **Diputación de Sevilla** llevará a cabo medidas de **sensibilización** en diferentes ámbitos, que introduzcan en el escenario social las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, dirigido tanto a hombres como a mujeres.

La **Diputación de Sevilla** fomentará **programas formativos** dentro de los planes de formación continua dirigidos a su personal en general, y en especial, al personal responsable de la atención a las víctimas de violencia de género, así como a las Jefaturas y Cargos de Responsabilidad de la Corporación, formación en el respeto de los derechos, transmisión y socialización de los valores morales de una sociedad justa y democrática. Igualmente, se dará información y se llevará a cabo la difusión necesaria del presente **Protocolo** para el conocimiento del mismo, por el conjunto de la plantilla de la Corporación.

Asimismo, se **promoverán** actuaciones para la **detección precoz** y **apoyo asistencial** a las víctimas, con el fin de mejorar e impulsar este diagnóstico precoz, la asistencia y rehabilitación de la mujer.

Igualmente, se dará publicidad e información del **Protocolo**, al personal de nuevo ingreso en la Corporación.

Artículo 12: INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO

La **Diputación de Sevilla** deberá **garantizar** a las personas víctimas el derecho a **recibir** en cualquier momento **información, asesoramiento** y atención adecuada a su situación personal, recibir información sobre los centros, recursos y servicios de atención

existentes. Dicha información contemplará las **medidas** recogidas en la **normativa** de aplicación relativas a la protección y seguridad, los derechos y ayudas previstas, así como la referente al lugar al que deben dirigirse para que les presten los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.

Se tendrá en cuenta especialmente, la **detección precoz** de las situaciones de violencia de género y será un objetivo en el ámbito del **Servicio de Prevención y Salud Laboral** de la Diputación de Sevilla. Según el Protocolo Andaluz para la actuación sanitaria ante la violencia de género, las mujeres que sufran cualquier forma de violencia de género tienen derecho a una **atención y asistencia sanitaria especializada**.

Igualmente, la Corporación garantizará a las personas víctimas de violencia de género, dentro del ámbito de sus competencias y relaciones laborales, el derecho a la **orientación y asesoramiento jurídico**, informándoles de los Servicios específicos existentes en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma.

Artículo 13: DERECHOS LABORALES

Siendo el **objetivo** primordial de las medidas relacionadas la **prevención y asistencia** a las víctimas de violencia de género, así como la **salvaguarda** de la **vida** y la **salud**, existen otros ámbitos de la vida de la mujer que deben ser **protegidos**, como el enfoque integral de las medidas, la cobertura de determinadas medidas en el ambiente laboral reguladas por ley, son imprescindibles para la efectiva protección de la víctima. Con carácter general, se configuran como derechos individuales de las empleadas y empleados públicos, de acuerdo con el **artículo 14** del texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, entre otros los siguientes:

- El respeto de su **intimidad**, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al **acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral**.
- A la **no discriminación** por razón de nacimiento, origen racial o

étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier condición o circunstancia personal o social.

- A la adopción de **medidas** que favorezcan la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral.
- A recibir **protección** eficaz en materia de **seguridad** y **salud** en el trabajo.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1.- PERSONAL LABORAL

A) DERECHO A LA REDUCCIÓN Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La empleada víctima de violencia de género tendrá **derecho** en los términos previstos en el **artículo 21.1** de la **Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, relativo a los Derechos laborales y de la Seguridad Social y el **artículo 37.8**, del **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, a la **reducción** o a la **reordenación** de su **tiempo** de **trabajo**. Se reconoce que la empleada que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la **reducción** de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la **reordenación** del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Diputación.

La **reordenación** del **tiempo** de **trabajo** se regulará a través de los diferentes mecanismos previstos legalmente:

- Adaptación del horario.
- Aplicación del horario flexible.
- Otras formas de ordenación del tiempo de trabajo previstas en la Corporación.

Siendo la empleada la que puede individualmente reordenar su tiempo de trabajo, en cuanto a distintos horarios o jornadas previstos en la Diputación de Sevilla, debe tenerse presente que debe ejercer este derecho de manera compatible con la organización de la Diputación, manteniendo sus retribuciones íntegras en tanto se mantenga la situación de violencia de género. Se estudiará, por el Área de Empleado/a Público, en cada caso concreto, valorándose la situación y la posibilidad de otras medidas alternativas.

B) DERECHO A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA O CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO

La empleada víctima de violencia de género tendrá **derecho**, en los términos previstos en el **artículo 21.1**, de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre y en el **artículo 40.4**, del **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores** a la **movilidad geográfica**, al cambio de centro de trabajo.

Las empleadas que tengan la **consideración** de **víctima** de violencia de género, que se vean obligadas a **abandonar** el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá **derecho preferente** a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Diputación tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la Corporación estará obligada a comunicar a la empleada las **vacantes** existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El **traslado** o **cambio** de **centro** de trabajo tendrán una duración inicial de **seis meses**, durante los cuales la Diputación tendrá la obligación de **reservar** el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la empleada, excepcionalmente podrá prorrogarse este período hasta un **máximo de doce meses**, previo informe favorable del Área de Empleado/a Público. Terminado este periodo, la empleada podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso,

decaerá la mencionada obligación de reserva.

C) DERECHO A LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

La empleada víctima de violencia de género tendrá derecho, en virtud del **artículo 45.1.n)** del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras a la **suspensión** de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo. A estos efectos el contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la empleada que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Asimismo, de acuerdo con el **artículo 48.10**, del texto refundido, en el supuesto previsto del **artículo 45.1.n)**, el período de **suspensión** tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

En virtud del **artículo 21.2**, de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, y en virtud de la **Ley General de la Seguridad Social**, durante el periodo de **suspensión**, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la empleada víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. El periodo de suspensión se considerará como periodo de **cotización** efectiva a efectos de las **prestaciones** de Seguridad Social y de desempleo.

D) DERECHO A LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En virtud del **artículo 21.2**, de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre y el **artículo 49.1.m)** del texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, tendrá derecho a la **extinción** del **contrato de trabajo**, la empleada que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Igualmente, la **extinción** del contrato de la empleada víctima de violencia de género, dará lugar a la situación legal

de **desempleo**.

E) DERECHO A LA JUSTIFICACIÓN DE LAS FALTAS DE ASISTENCIA O PUNTUALIDAD

Estarán justificadas las **faltas de asistencia o puntualidad** al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o los servicios de Salud, tal y como se establece en el **artículo 52.d)**, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sin perjuicio de que dichas ausencias sean **comunicadas** por la empleada a la Diputación a la mayor brevedad posible.

2.- PERSONAL FUNCIONARIO

De conformidad con lo establecido en la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, establecido en el Capítulo III, del Título II, relativo a los Derechos de las funcionarias públicas en los **artículos 24 a 26** y en 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** se facilitará a las empleadas públicas que se encuentren afectadas por la violencia de género los **permisos** que correspondan, el ejercicio del derecho a la **reducción** o la **flexibilidad** de su jornada laboral, así como a la **movilidad geográfica** y a la **excedencia**, de acuerdo con lo dispuesto legal o reglamentariamente en materia de función pública y el Acuerdo del personal funcionario de aplicación.

A) DERECHO A LA JUSTIFICACIÓN DE LAS FALTAS DE ASISTENCIA, A LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA O A LA REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

En virtud del **artículo 49. d)**, sobre **permisos** por motivos de **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género, del **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, las empleadas víctimas de violencia de

género, tendrán derecho a la **justificación** de las faltas de asistencia, totales o parciales, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la **reducción** de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la **reordenación** del tiempo de trabajo, a través de la **adaptación** del **horario**, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Corporación Provincial.

B) DERECHO A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Conforme al **artículo 82.1**, del **TREBEP**, las mujeres víctimas de violencia de género que se vean **obligadas** a **abandonar** el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al **traslado** a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

En tales supuestos la Corporación, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tiene la consideración de traslado forzoso.

C) DERECHO A LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Conforme al **artículo 89.5** del **TREBEP**, las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de **excedencia** sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los **seis primeros meses** tendrán derecho a la **reserva** del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de

Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

Artículo 14: COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

La Diputación de Sevilla pretende como objetivo contra la violencia de género, formalizar acuerdos o convenios de **colaboración** y **cooperación** con otras Administraciones Públicas e instituciones competentes en la materia. Así como, impulsar actuaciones para el **fomento** de redes de intercambio y colaboración, con el fin de contribuir a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, y facilitar, de este modo a quienes la padecen, el acceso a las ayudas y recursos.

Artículo 15: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Se acuerda llevar a cabo un **seguimiento** del presente Protocolo, por la **Comisión de Igualdad**, con objeto de revisar el cumplimiento de las medidas adoptadas en el mismo, así como comprobar su eficacia. Se evaluarán, asimismo las medidas preventivas y de sensibilización ejecutadas.

Se llevará a cabo una **evaluación anual** del **Protocolo**, dónde se analizarán los siguientes indicadores desagregados por sexo:

- Número de personas empleadas que han hecho alguna comunicación o denuncia en relación con el contenido del Protocolo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
- Número anual de medidas preventivas, formativas o de sensibilización que se han llevado a cabo en la Corporación, contabilizando el cómputo de horas y las personas asistentes a las acciones formativas.

RECURSOS DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO

- Teléfono gratuito **016** que ofrece información y asesoramiento jurídico.
- **Instituto Andaluz de la Mujer**, teléfono **900.200.999**:
 - Servicio gratuito de información a las mujeres.
 - Atención inmediata para víctimas de las violencia de género y agresiones sexuales.
- Teléfono gratuito de **asistencia inmediata 112**.
- Asociación **AMUVI**, donde se ofrece asesoramiento, atención y asistencia de forma gratuita. Teléfono: **954 531 261**.
- **DENUNCIA** en las dependencias de la **Policía** o la **Guardia Civil**, en los **Juzgados de Violencia sobre la Mujer** o en los **Juzgados de Guardia**.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Otros **derechos** relacionados con las prestaciones reconocidas a las mujeres víctimas de violencia de género:

Derechos Económicos y Sociales:

Recogidos en los **artículos 27 y 28 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**. En relación con las **ayudas sociales** reguladas en el **artículo 27**, el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, prevé la **compatibilidad** de estas ayudas con otras de carácter autonómico o local que las víctimas puedan percibir.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El presente Protocolo de Actuación frente a la Violencia de Género, el Acoso Sexual y el Acoso por razón de Sexo de la Diputación de Sevilla, supone la derogación del anterior, aprobado por el Pleno de la Corporación el 20 de abril de 2009.

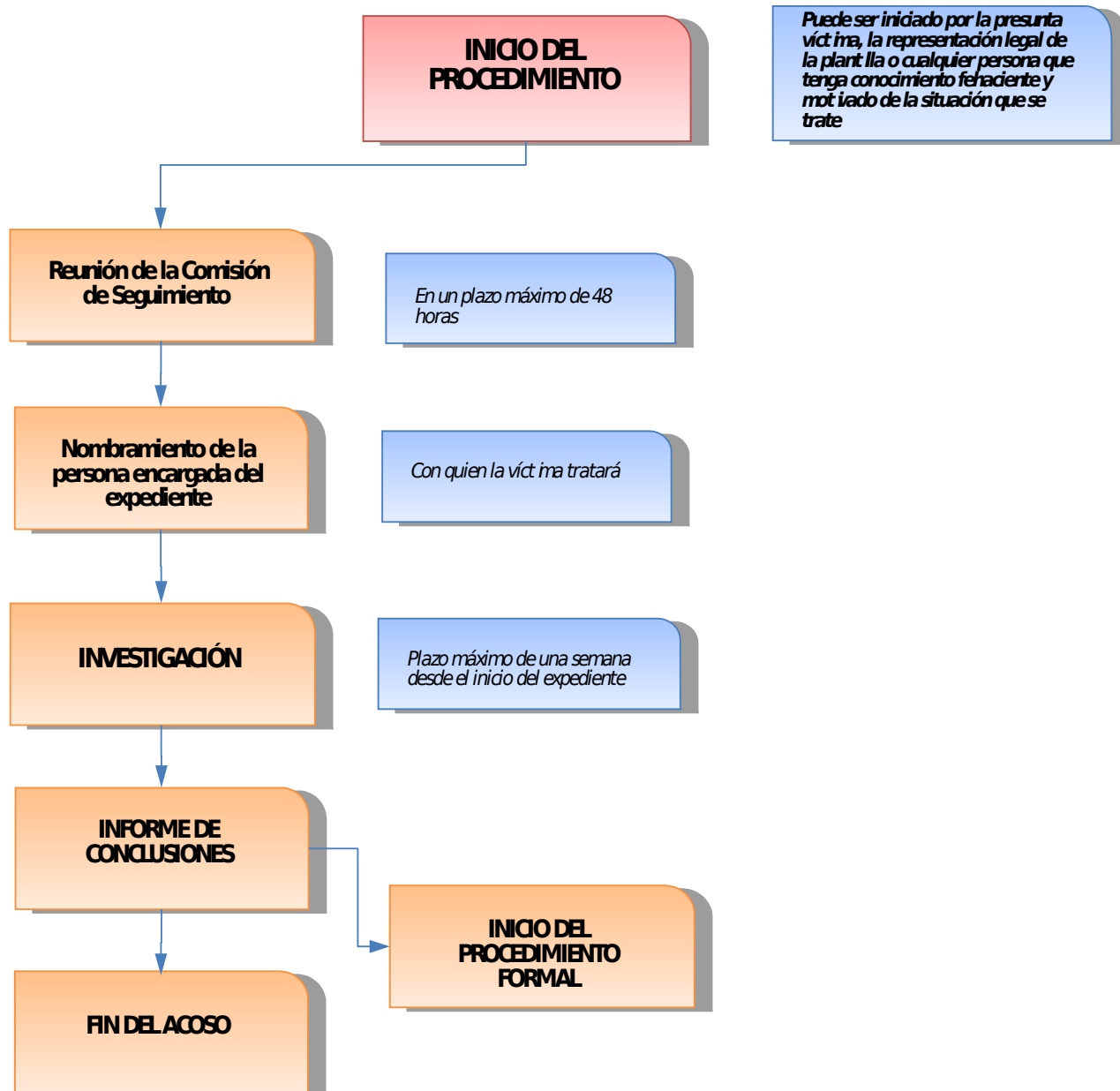
Asimismo, queda **derogado** lo establecido sobre Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo en el Protocolo de actuación sobre prevención y solución de quejas en materia de Acoso de la Diputación de Sevilla.

ENTRADA EN VIGOR

El presente Protocolo **entrará** en **vigor** a partir de su aprobación por el Pleno de la Corporación.

ANEXO I

Procedimiento Informal para la tramitación de las denuncias por violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo



ANEXO II

Procedimiento Formal para la tramitación de las denuncias por violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo

