

y transversalidad de género que se consideren necesarias para el correcto desarrollo de las funciones derivadas del diseño y ejecución del Plan de Igualdad para el Personal al Servicio del Ayuntamiento de Granada.

CALENDARIO DE ACTUACIONES 2016, PARA ELABORAR UN NUEVO PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA CON UN NUEVO DIAGNOSTICO, QUE SERA DE APLICACION AL AYUNTAMIENTO DE GRANADA Y A LOS ORGANISMOS DEPENDIENTES DEL MISMO.

FASES	En	Fe	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ag	Sep	Oct	Nov	Dic
Compromiso de la organización												
Desarrollo plan comunicación												
Diagnóstico previo												
Elaboración del informe diagnóstico												
Elaboración primera versión del Plan												
Aprobación del Plan												
Formación												

Granada, 1 de febrero de 2016.-El Concejal Delegado de Personal, Servicios Generales y Organización, fdo.: Juan Antonio Fuentes Gálvez.

NUMERO 743

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Protocolo de prevención y actuación ante el acoso en el Ayuntamiento de Granada

EDICTO

El Sr. Concejal Delegado de Personal, Servicios Generales y Organización,

HACE SABER: Que la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de enero de 2016, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo que literalmente dice:

“Se toma en consideración expediente núm. 75/2016 de Personal relativo a la aprobación del “Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Granada”.

Visto el informe de fecha 25 de enero de 2016, emitido por el Subdirector General de recursos Humanos, con el conforme del Director General de Recursos Humanos, relativo a Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Granada, que básicamente dice:

“En virtud de lo dispuesto en la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y concretamente en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; en la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía; 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; en la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal; en el 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 y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, SE INFORMA:

“1ª La Constitución Española de 27 de diciembre de 1978, declara en el artículo 10 que “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.” Igualmente, en su artículo 14 establece que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.” El artículo 18.1 reconoce que “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”. Finalmente, el artículo 35.1 dispone que “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

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, contempla en el artículo 14. h) como derechos individuales de empleadas y empleados públicos, entre otros: “el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”. Por su parte, el artículo 95.2 b) contempla el acoso laboral como falta muy grave.

Igualmente, se contempla el acoso laboral como tipo penal en la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Derechos de los trabajadores contra el acoso, también contemplados en el 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, y garantizados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalmente, uno de los objetivos del IV Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Granada 2009-2014, aprobado por el Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el 31 de octubre de 2008, es incorporar de manera específica, los supuestos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Dicho Plan fue prorrogado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en su Sesión Ordinaria, celebrada el día 31 de octubre de 2014, adoptó el acuerdo número 823 relativo a la prórroga del IV Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2009-2014).

En desarrollo de lo expuesto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; definiendo estas conductas en los artículos 7, 8, 48 y 62. Esta Ley establece específicamente en su artículo 62 y en la Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

2º El proceso negociador abierto con las Organizaciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento de Granada, ha culminado con la firma el día 25 de enero de 2016 en el seno de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Granada, con el Acuerdo del Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Granada, por parte de la Administración y de las Organizaciones Sindicales.

3º De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.3 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, para la validez y eficacia de los Acuerdos adoptados en la Mesa de Negociación, será necesaria su aprobación expresa y formal por el órgano de gobierno de la Administración Pública. Por lo que procede elevar propuesta del Concejal Delegado de Personal, Servicios Generales y Organización a la Junta de Gobierno Local, para aprobación del Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Granada, de conformidad con el texto que se inserta en la propuesta.

Es cuanto se informa a esa Delegación, no obstante resolverá lo que estime procedente a derecho."

Por todo ello y a propuesta del Concejal Delegado de Personal, Servicios Generales y Organización, la Junta

de Gobierno Local por unanimidad acuerda: finalizado el proceso negociador abierto con las Organizaciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento de Granada, que ha culminado con la firma el día 25 de enero de 2016 en el seno de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Granada, con el Acuerdo del Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Granada, por parte de la Administración y de las Organizaciones Sindicales, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.3 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, APROBAR el "Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Granada", además de los anexos del 1 al 10, documentos todos, cuyos textos íntegros debidamente diligenciados obran en expediente."

El texto íntegro del citado Plan, acordado en sesión de fecha 25 de enero de 2016 de la Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Granada, es el que sigue:

"Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Granada.

1. Preámbulo.
1. Justificación.
2. Referencias Normativas.
3. Declaración de principios.
4. Principios rectores.
5. Derechos y deberes.
2. Objeto, ámbito de aplicación y marco teórico.
- 2.1 Objeto y ámbito de aplicación.
- 2.2 Acoso laboral.
- 2.3 Acoso sexual.
- 2.4 Acoso por razón de sexo.
3. Metodología y finalidades del Protocolo.
1. Política de prevención.
2. Política de análisis y valoración.
4. Procedimiento de Actuación.
- 4.1 La Comisión de Análisis y Valoración.
- 4.2 Iniciación del Procedimiento
- 4.3 Valoración Inicial de la Solicitud.
- 4.4 Tramitación del Procedimiento.
- 4.5 Informe de Conclusiones.
- 4.6 Resolución.
- 4.7 Denuncias Falsas o Injustificadas.
5. Seguimiento y Control
6. Revisión del Protocolo
7. Disposiciones finales.
8. ANEXOS.

Anexo 1. Documento de compromiso, respeto y confidencialidad.

Anexo 2. Hoja registro de las sesiones.

Anexo 3. Documento modelo denuncia.

Anexo 4. Notificación a las partes

Anexo 5. Comunicación al Comité de Seguridad y Salud.

Anexo 6. Diario de Campo de la Comisión de Análisis y Valoración.

Anexo 7. Modelo Entrevista.

Anexo 8. Modelo Informe de Valoración de la Comisión de Análisis y Valoración.

1. PREAMBULO.

1.1 Justificación.

El Ayuntamiento de Granada, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, no aceptando las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando éstas se produzcan.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, (art. 62 y Disposición final sexta), establece el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género.

El artículo 51 de dicha Ley Orgánica, en aplicación del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo; adoptando dicha Ley las infracciones, sanciones y mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación.

En similares términos se pronuncia la Ley Andaluza 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, (art. 30).

El acoso sexual está regulado en los arts. 183 ter, 183 quarter y 184 de la Ley Orgánica 1/2015, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. El art. 408 del mismo establece penas de inhabilitación especial para empleado o cargo público a “la autoridad o funcionario que, faltando a la obligación de su cargo, dejare intencionadamente de promover la persecución de los delitos de que tenga noticia o de sus responsabilidades”.

Por ello, este Protocolo de actuación tiene su fundamento en cuanto a las medidas de prevención de cualquier tipo de acoso y discriminación laboral en el seno de esta Administración; dándose traslado a la jurisdicción penal, en el momento en que se tuviese conocimiento de la comisión de una actuación que pudiese ser constitutiva de delito de acoso sexual o cualquier otra actuación perseguible ante dicha jurisdicción.

De conformidad con lo anterior, el Ayuntamiento de Granada, establece, a través de este Protocolo, tanto un procedimiento de prevención de conductas de acoso laboral, acoso sexual y por razón de género objeto de este protocolo, como la canalización de las denuncias

que se formulen ante esta Administración, a la Jurisdicción competente (penal, social o contencioso-administrativa).

1.2 Referencias Normativas.

La Constitución Española, dentro del Título Primero, “De los Derechos y Deberes Fundamentales” declara en el artículo 10 que “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”. Igualmente, en su artículo 14 establece que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el artículo 15 reconoce como derechos fundamental que “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”. El artículo 18.1 recoge que “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.

El artículo 35,1 de nuestra Norma Fundamental establece que “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Además la Constitución en su artículo 9.2, dispone que “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

En desarrollo de los anteriores principios, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; definiendo estas conductas en los artículos 7, 8, 48 y 62. Esta Ley establece específicamente en su artículo 62 y en su Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el actual 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, contempla en el artículo 14. h) como derechos individuales de empleadas y empleados públicos, entre otros: “el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”.

El artículo 53 de este Texto Refundido, recoge como Principios éticos de los empleados públicos, entre otros: "1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico. 4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

En el título VII del citado Texto Refundido, relativo al régimen disciplinario, establece en el artículo 95.2.b) como falta muy grave: "Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo", calificando igualmente como falta muy grave el acoso laboral en el artículo 95.2.o.)

Por otro lado, el artículo 6 b, del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, recoge entre otras, como falta muy grave, de las cometidas por los funcionarios en el ejercicio de sus cargos: "Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

Hemos de tener igualmente como referencia, la resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado; y la resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

Así como, el Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía, aprobado por Acuerdo de 27 de octubre de 2014, de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

La Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, recoge en el apartado XXIX de su Preámbulo que: "También dentro de los delitos contra la libertad, se introduce un nuevo tipo penal de acoso que está destinado a ofrecer respuesta a conductas de indudable gravedad que, en muchas ocasiones, no po-

dían ser calificadas como coacciones o amenazas. Se trata de todos aquellos supuestos en los que, sin llegar a producirse necesariamente el anuncio explícito o no de la intención de causar algún mal (amenazas) o el empleo directo de violencia para coartar la libertad de la víctima (coacciones), se producen conductas reiteradas por medio de las cuales se menoscaba gravemente la libertad y sentimiento de seguridad de la víctima, a la que se somete a persecuciones o vigilancias constantes, llamadas reiteradas, u otros actos continuos de hostigamiento".

Igualmente en el preámbulo del Código Penal, nº XI, señala que "dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad". Con lo que "quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas". Así, el artículo 173, establece que "con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima".

En el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo y al acoso sexual y por razón de sexo, de las que destacaremos aquí la resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona; así como la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que recoge las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

Todas estas referencias normativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la función pública la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción, se apoyan en los derechos laborales básicos de los trabajadores y trabajadoras, según recoge el 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 ocupación efectiva; a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial

o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Igualmente el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de empleadas y empleados públicos, y atendiendo al tiempo a las demandas formuladas al respecto por Delegados y Delegadas de Prevención de las distintas agrupaciones sindicales, el Comité de Seguridad y Salud promovió la realización de una serie de reuniones de carácter técnico que nos permitieran dotarnos de un Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Granada en el que se establecieran las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Granada, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan, a estas reuniones se ha incorporado personal del Servicio de Igualdad de Oportunidades, en calidad de asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta iniciativa se enmarca, por otra parte, en las actuaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales que viene desarrollando el Ayuntamiento de Granada desde hace unos años. Tanto en materia de Vigilancia de la Salud, como en materia de Condiciones de Trabajo, y en Riesgos Psicosociales (a través del Gabinete de Atención al Personal), mediante la detección, abordaje y resolución de conflictos de carácter psicosocial, incluyendo en este Protocolo aquellos supuestos más dañinos para la salud y el bienestar del personal municipal.

También es necesario incorporar de manera específica, los supuestos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tal y como recoge la normativa y el IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Granada 2009-2014, aprobado por el Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el 31 de octubre de 2008, publicado en el Boletín Oficial de la provincia el 8 de enero de 2009. Recoge en el eje estratégico I. Construir Granada en Igualdad, el Objetivo General 3: Consolidar la Igualdad en el Ayuntamiento y Objetivo específico 3.1. Elaborar e im-

plementar el Plan de Igualdad para el personal al servicio del Ayuntamiento de Granada, que contiene la siguiente actuación: 3.1.34. Elaboración de un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género. El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en su Sesión Ordinaria, celebrada el día 31 de octubre de 2014, adoptó el acuerdo número 823 relativo a la prórroga del IV Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2009-2014).

Nos sumamos así a la serie de Administraciones Públicas (Administración General del Estado, Junta de Andalucía, Universidades y Ayuntamientos) que ya se han dotado de este instrumento preventivo y de actuación y de cuyas experiencias hemos aprendido en la elaboración del presente Protocolo.

1.3 Declaración de principios.

El Ayuntamiento de Granada, mediante la elaboración del presente Protocolo, muestra de manera activa su sensibilidad al respecto de las nuevas formas de sufrimiento en el trabajo que se vienen poniendo de manifiesto en la vida laboral. Nos encontramos, en efecto, en plena mutación del valor del trabajo desde la época fordista a la época postfordista. Si cambian las condiciones de trabajo a nivel mundial, es lógico que tanto en Europa como en España, nos encontremos con permanentes medidas legislativas y técnicas que apuntan a seguir cuidando de los trabajadores en las nuevas condiciones exigidas en el mercado laboral.

De esta forma, el Ayuntamiento de Granada da un paso más en sus políticas de Prevención de Riesgos Laborales y de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y se dota de un instrumento preventivo, de control de los riesgos y de intervención decidida sobre las graves patologías laborales a las que los distintos tipos de acosos hacen referencia.

Tal y como establecen los textos de referencia pero también nuestra propia experiencia, está siendo fundamental la participación del personal municipal a través de los Delegados de Prevención y va a ser fundamental también la participación del personal municipal a la hora de abordar y resolver los conflictos y las distintas situaciones descritas en el presente Protocolo que pudieran afectar a la dignidad y a la salud del personal municipal y al servicio que prestamos a la ciudadanía.

1.4 Principios rectores.

El Ayuntamiento de Granada considera necesario establecer una cultura organizativa de normas y valores para prevenir, controlar e intervenir sobre las distintas situaciones que pudieran dar lugar al acoso moral laboral en el trabajo, al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Y todo ello sin atender a quién sea la víctima, o quién la persona acosadora, ni cual sea su rango jerárquico.

Con la aprobación y puesta en marcha de este protocolo, el Ayuntamiento de Granada reconoce la importancia que algunos factores organizacionales (sistemas rígidos de organización de los Servicios, modos parciales de circulación de la información y la comunicación, maneras torpes de resolver los inevitables conflictos y también inadaptados estilos de mando) tienen de he-

cho en las distintas fases de las situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y a cualquier otra discriminación en el ámbito laboral.

En consecuencia, el Ayuntamiento adopta los siguientes principios de buenas prácticas, deseables dentro de su estructura organizativa:

1. El Ayuntamiento expresa su voluntad de garantizar los derechos de las empleadas y empleados municipales de respeto a la dignidad de la persona, a su intimidad, a la integridad física y moral, a la protección de su seguridad y salud laboral, así como a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, en una organización que presta servicios a la ciudadanía y que no puede permitir estas situaciones.

2. El Ayuntamiento reconoce que los comportamientos que ocasionan daños a la salud y al bienestar de las personas, perjudican también al servicio que como Administración presta a la ciudadanía.

3. El Ayuntamiento se compromete a promover una cultura de prevención contra el acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, a través de acciones de formación, información y de sensibilización para todo su personal.

4. El Ayuntamiento asume la necesidad de intervenir sobre estas nuevas formas de sufrimiento en el trabajo y establece este Protocolo como una herramienta preventiva y de intervención decidida, en los distintos supuestos que se requieran, con el objeto de asegurar que todo el personal municipal goce de un entorno laboral digno y exento de todo tipo de acoso.

5. El Ayuntamiento reconoce que todas las situaciones de acoso constituyen, no sólo una afrenta al trato equitativo, sino también una falta punible que no será tolerada. Por ello acuerda que toda conducta analizada y valorada como acoso, será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente.

6. El Ayuntamiento acuerda que cualquier comportamiento de fraude o engaño por alguna de las partes implicadas en un caso concreto, será considerado falta y que, en consecuencia, se aplicarán los dispositivos disciplinarios adecuados.

7. En todo caso, el Ayuntamiento procederá siguiendo los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo.

8. El Ayuntamiento reconoce el papel de las distintas Secciones Sindicales y especialmente de los Delegados y Delegadas de Prevención, en la elaboración del presente Protocolo.

9. El Ayuntamiento se compromete a investigar, sancionar y denunciar en su caso, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

10. El Ayuntamiento reconoce la riqueza que los acontecimientos imprevistos puedan tener en la aplicación de este Protocolo. Será precisamente "lo no previsto" lo que nos enseñe y oriente en la mejora periódica del funcionamiento del Protocolo.

1.5 Derechos y deberes.

El Ayuntamiento es consciente de la importancia que cada persona de la organización tiene en la misma y reconoce una serie de derechos y responsabilidades que se tienen que interiorizar y cumplir por el bien común. Así pues:

1. Todo trabajador y trabajadora tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.

2. Todo el personal tiene el deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la integridad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

3. Aquellas personas contra las que se presente las denuncias, gozarán de la presunción de inocencia constitucionalmente reconocida y serán informadas de la naturaleza de los hechos de los que se les acusa, y demás garantías legales en el procedimiento, por lo que tendrán derecho a intervenir en el mismo con todas las garantías legales.

4. Todo el personal municipal tiene derecho a usar los procedimientos previstos en este protocolo y se garantizarán la confidencialidad evitando que se pueda producir un trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se aplicará por igual tanto a las empleadas y los empleados que formulen una denuncia, como a quienes faciliten información o presten asistencia de alguna otra manera en cualquiera de los procedimientos previstos en este protocolo.

5. Todo el personal municipal debe recibir información y formación respecto al funcionamiento práctico de este Protocolo, a partir de su aprobación por la Junta de Gobierno Local.

6. Todo el personal municipal tiene el deber de cumplir las disposiciones establecidas en el presente protocolo. Todos los esfuerzos estarán dirigidos a garantizar que todo el personal colabore en la aplicación y el funcionamiento eficaz de este protocolo.

7. El derecho a la intimidad y el derecho a la confidencialidad tienen que estar garantizados durante todo el proceso descrito en este Protocolo.

2. OBJETO, AMBITO DE APLICACION Y MARCO TEORICO.

2.1 Objeto y Ambito de aplicación del Protocolo.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de prevención y actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación por motivos laborales en el ámbito del Ayuntamiento de Granada.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Granada.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este Protocolo las empresas externas contratadas por el Ayuntamiento que serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación frente al acoso en el entorno laboral.

Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, conforme al R.D. 171/2004, que desarrolla

el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales, por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

2.2 El acoso laboral.

El acoso laboral es un fenómeno complejo de difícil delimitación, hasta el punto que en la actualidad todavía no existe, ni en el ámbito jurídico-social, ni en el académico, una definición consensuada integradora.

En todo caso, nos adherimos a la definición que recoge el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en Nota Técnica de Prevención número 854 sobre "Acoso psicológico en el trabajo: definición", que lo plantea así: "Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en un marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud".

El enfoque aquí adoptado tiene la ventaja de que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo dispone de experiencia y documentación en la materia al que las distintas Comisiones de Trabajo creadas por el presente Protocolo se van a poder remitir para encontrar consejo y modos prácticos de hacer su delicado trabajo.

Así, resulta orientador saber que los elementos centrales de la definición del acoso laboral tienen que ser las estrategias o formas de abuso aplicadas sobre la persona y no exclusivamente los posibles daños o efectos que provoquen sobre ella. La violencia ejercida no responde pues a las necesidades de organización del trabajo. Los efectos pueden ser muy diversos en cada caso (diferentes grados de ansiedad, estrés, depresión, etc.), en función del tipo y la intensidad de los abusos recibidos, de las características de la persona, del apoyo social que tenga, del asesoramiento profesional que reciba, de las intervenciones que realice, etc.

Además, desde una perspectiva más dinámica, el acoso laboral sigue un proceso que usualmente sigue una trayectoria gradual (intensidad y frecuencia), que va desde manifestaciones sutiles hasta su expresión más abierta, y que puede constituirse en una presión laboral tendenciosa.

A efectos clarificadores, en el entorno laboral, podemos distinguir tres tipos de acoso:

A. Acoso descendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o más trabajadores.

B. Acoso horizontal, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o trabajadora, o grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.

C. Acoso ascendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o trabajadora, o grupo de personas trabajadoras sobre la persona superior jerárquica.

El acoso, como una situación de violencia en el trabajo que se prolonga en el tiempo, es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

A. Fase de conflicto: Aparición de un conflicto a partir de disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra que puede cambiar bruscamente a una negativa.

B. Fase de estigmatización que comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de la dirección.

C. Fase de intervención desde la empresa. Dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.)

D. Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: En este período el trabajador compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

En cuanto a los grados de acoso, vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grados:

1) Primer grado. La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

2) Segundo grado. Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa. La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.

3) Tercer grado. La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico, médico o psiquiátrico.

2.3 El acoso sexual.

Con carácter general la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como "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 en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo". En todo caso el acoso sexual se considera una conducta discriminatoria.

Tipos de Acoso Sexual:

a) Chantaje sexual: Será aquel comportamiento realizado por personal directivo, o por personas trabajado-

ras de superior categoría, que condicionan directa o indirectamente, alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual por parte de estas. Se toman decisiones por la persona superior jerárquica condicionándolas a si se ha sometido o no a sus requerimientos.

b) Acoso sexual ambiental: También es un tipo de acoso, en el que lo definitorio es el desarrollo de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto laboral negativo para una persona trabajadora, lo que supone que no pueda desarrollar su trabajo en un ambiente adecuado.

Tal y como recoge la resolución de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa. Anexo Modelo de Protocolo

El acoso sexual es un fenómeno reconocido mundialmente y percibido como un problema de significativa importancia. Es por encima de todo, una manifestación de las relaciones de poder, una forma de discriminación basada en el género como jerarquía, que guarda relación con los roles atribuidos tradicionalmente en función del sexo de las personas, encontrándose vinculado al poder y a la violencia.

Independientemente del sistema político y económico de que se trate, aún existe la tendencia de concebir a las mujeres como objeto sexual, lo que provoca una violencia sobre las mismas basada en estructuras patriarcales de autoridad, dominación y control, diseminadas en la sociedad en su conjunto.

Así, el acoso sexual se puede considerar más como un abuso de poder, que como una conducta sexual pues aunque tenga la forma de acercamiento sexual, su finalidad no es otra que el ejercicio de poder.

El acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, sin embargo, son las mujeres las que mayoritariamente lo sufren. No sería posible un análisis del acoso sexual y por razón de sexo, sin tener en cuenta los roles que el sistema sexo-género atribuye a mujeres y hombres en nuestra organización social. Este conjunto de reglas y roles determina no solo la relación entre los sujetos sino que, confiere una categoría social a cada uno de ellos en función de su sexo. Así, se explica que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género puedan ser generados tanto por superiores directos como por compañeros, por el estatus que la jerarquía basada en el género otorga a los hombres con respecto a las mujeres.

Algunos grupos específicos son particularmente vulnerables al acoso sexual. Los estudios realizados documentan la relación entre el riesgo del acoso sexual y la vulnerabilidad percibida de la persona objeto del mismo, indicando que las mujeres divorciadas, las mujeres jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres con discapacidad

física, las lesbianas y las mujeres raciales corren un riesgo desproporcionado (Recomendación 92/131/CEE).

También señala la secuencia del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Parece haber un itinerario en crescendo del acoso. Prueba de ello es que las conductas muy graves están fuertemente asociadas a otras menos agresivas. Según un estudio realizado por el Instituto de la Mujer en 2004, casi un 94% de los casos de acoso sexual grave (chantaje sexual, incluso agresión) pasaron por experiencias de acoso sexual leve (ambiental).

No obstante hay dos trayectorias de acoso sexual: una para los casos leves (comportamientos encuadrados en acoso sexual ambiental), mucho más corta; y otra para los casos graves y muy graves (chantaje sexual e incluso agresión). Según este estudio, la secuencia del acoso sexual grave es la siguiente (IM 2004):

1. El acosador elige una víctima con un papel bastante definido, basado sobre todo en la vulnerabilidad percibida.

2. Se granjea su confianza: la apoya, la ayuda en su trabajo, la halaga. Se convierte en "amigo protector".

3. A partir de aquí comienza a comportarse como algo más que un compañero de trabajo/jefe: aumenta el número de llamadas, incremento de visitas, requerimientos a su despacho.

4. El resto de trabajadores y trabajadoras ya han percibido que existe una relación especial que encuentran más en amistad o privilegio que en una de acoso, lo que ayuda al rechazo y aislamiento de la víctima.

5. El acosador comienza a hacer explícitas sus demandas para pasar al chantaje, recordando los favores y apoyos recibidos. Recurre a amenazas sobre la pérdida de favores. En ocasiones pasa al asalto incluso con fuerza física.

El entorno social tiende a negar estos comportamientos, tan solo se reconocen los casos más graves. Las víctimas de acoso sexual tardan mucho tiempo en dar nombre a lo que les está pasando y suelen afrontarlo en solitario, lo circunscriben a la esfera personal, es en la medida que los hechos y comportamiento se agravan cuando sienten la necesidad de buscar apoyo en su entorno más cercano.

Esta situación tiene el riesgo de sufrir una gran invisibilidad por parte de la sociedad, generando un grupo de mujeres en riesgo de exclusión. Es fundamental por tanto, el papel de las empresas tanto en la prevención como en la política de actuaciones emprendidas para resolver los casos que se produzcan con la menor repercusión negativa posible para las partes.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

2.4 El acoso por razón de sexo.

Con carácter general la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en el artículo 7.2 el acoso por razón de sexo, y realiza en artículo 8 una distinción por discrimi-

nación relacionada con el embarazo y maternidad, así como garantiza en el artículo 9 la indemnidad frente a posibles represalias.

Se entiende por 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”. Se considera en todo caso una conducta discriminatoria.

También se considera discriminación por razón de sexo:

- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, en este caso se trata de una directa por razón de sexo.

- Cualquier trato adverso o negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, demanda o recurso, de cualquier tipo destinados a impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Tal y como recoge la resolución de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa. Anexo Modelo de Protocolo

El acoso por razón de sexo es una manifestación más del machismo socialmente aceptado. Se produce fundamentalmente en sectores muy masculinizados, en los que se considera a la trabajadora como “intrusa”. En muchas otras ocasiones, el acoso por razón de sexo es la consecuencia de un acoso sexual en el que la víctima no ha aceptado el chantaje sexual que proponía el acosador.

En otras muchas ocasiones, se produce acoso por razón de sexo cuando una trabajadora ejerce sus derechos derivados de la maternidad.

El acoso por razón de sexo, al igual que el acoso sexual, sigue la misma secuencia, parece haber un itinerario in crescendo.

Se relaciona un listado de conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. A título orientativo y sin ánimo excluyente ni limitativo:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.

- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.

- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocian la aprobación o denegación de estos favores, por me-

dio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

A este respecto y según la experiencia acumulada, la Comisión de Análisis y Valoración deberá ser especialmente cuidadosa a la hora de dictaminar la existencia de acoso por razón de sexo teniendo en cuenta desde una única ocasión hasta una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas.

3. METODOLOGIA Y FINALIDADES DEL PROTOCOLO.

3.1 Política de Prevención

El Ayuntamiento, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y partiendo de los datos existentes provenientes de la experiencia del Gabinete de Atención al Personal a lo largo de estos años y de la encuesta de Riesgos Psicosociales que se viene pasando desde hace un tiempo por parte del Servicio de Condiciones de Trabajo, es consciente de la necesidad de seguir evaluando de manera permanente estos riesgos. Por este motivo, este Protocolo medirá su eficacia teniendo como referencia los datos actualizados de los que ya disponemos y que nos están llevando a pormenorizar en áreas municipales determinadas, las actuaciones tendentes a detectar los riesgos y a intervenir de manera decidida sobre los factores psicosociales que puedan estar afectando a la salud del personal municipal.

En consecuencia, el Ayuntamiento considera que la mejor manera de intervenir sobre los comportamientos indeseables de acoso laboral, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo es llevar a cabo de manera permanente una política de Prevención pegada al terreno, realista y ambiciosa.

En todo caso, en lo que a este Protocolo se refiere, consideramos necesario lo siguiente:

1. Todos los trabajadores y trabajadoras recibirán una copia de este Protocolo y de las posteriores modificaciones que tengan lugar en lo sucesivo.

2. En el marco de la Formación en materia de Prevención que venimos implantando desde hace años, seguiremos facilitando información y formación completa y sistemática sobre las mejores prácticas para la prevención del acoso psicológico y sexual.

3. El Ayuntamiento proporcionará a los mandos formación y capacitación en materia de prevención del acoso en general y sobre el funcionamiento de este protocolo en particular.

4. Se facilitará información sobre este protocolo a todo el personal que acceda por primera vez al Ayuntamiento.

5. Uno de los objetivos de este Protocolo es prevenir las conductas que derivan en un acoso, siempre con el rotundo propósito de evitarlas y de disminuir los ataques que provoca la violencia laboral contra las personas y velar así por su dignidad e integridad psíquica y

moral. Desde esta óptica preventiva, se desprende la necesaria utilización de medidas específicas según cada situación de violencia que pueda darse. Este protocolo es, pues, una herramienta flexible y dinámica capaz de dar respuesta a la máxima cantidad de situaciones posibles.

En este sentido se explicita la idoneidad de las siguientes medidas:

1. La formación continuada en materia de Prevención tanto en conceptos básicos como en curso de especialización en habilidades sociales y personales, como por ejemplo la mediación, la gestión del estrés o la resolución de conflictos.

2. Del mismo modo, se propone la realización de una campaña informativa y formativa específica para favorecer la creación de significados compartidos entre los diferentes niveles jerárquicos del Ayuntamiento, con la que trate de diferenciar de manera clara entre comportamientos aceptables y no aceptables. Estamos seguros de que ello facilitará también la introducción cada vez más arraigada y rigurosa de políticas o de códigos de conducta compartidos a este respecto.

3. El Ayuntamiento creará y mantendrá en Intranet, páginas dedicadas a la información sobre la prevención y resolución del acoso y al funcionamiento de este protocolo.

El Ayuntamiento entiende la necesidad de abordar la problemática del acoso laboral, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y sexual desde una óptica positiva, que permita el desarrollo de políticas preventivas y acciones formativas en materia de buenas prácticas profesionales con objeto de lograr evaluar, controlar e intervenir sobre los riesgos psicosociales en su entorno laboral.

El objetivo de este posicionamiento es múltiple. Así, se pretende:

- Hacer posible que el personal municipal esté informado y formado en materia de acoso para conformar un Ayuntamiento consciente de las políticas de igualdad y respeto mutuo.

- Facilitar los vínculos y las relaciones entre el personal y sus responsables en las diferentes Áreas o Departamentos; así como la comunicación y la transparencia entre las mismas.

- Fomentar un buen clima laboral y el trabajo cooperativo.

- Enfatizar la cultura del Ayuntamiento respecto a los valores de solidaridad y respeto mutuo entre todo el personal.

Con la elaboración y puesta en práctica de este Protocolo, desde este enfoque positivo y de manera operativa, el Ayuntamiento y todo su personal promueven:

1. El establecimiento de un banco de experiencias donde los trabajadores y trabajadoras, los mandos y las Áreas o Departamentos que obtengan las mejores valoraciones en la evaluación de sus riesgos psicosociales podrán compartir sus dinámicas y formas de trabajar con el resto de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento. Este intercambio deberá hacerse de la manera más cómoda y eficaz para todas las personas partici-

pantes, pero de forma periódica e incorporada a la dinámica preventiva de riesgos laborales. Los resultados que se obtengan se publicarán en la Intranet.

2. Que el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Ayuntamiento sea un medio de recepción de las aportaciones del personal municipal que realice a título individual o colectivo, así como de las sugerencias o propuestas concretas de mejora de modos de trabajo u otros que consideren que puedan mejorar los sistemas organizativos y de comunicación en el ámbito de su trabajo cotidiano.

3.2 Política de Análisis y Valoración.

El Ayuntamiento reconoce la importancia destacada del papel de las medidas de prevención primaria en materia de Vigilancia de la Salud, Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales.

En consecuencia, cualquier persona empleada municipal que considere que está siendo acosada o que disponga de información de una posible situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, o cualquier otra situación de discriminación, podrá dar cuenta de la conducta o conductas en cuestión y recibir, en contrapartida, la ayuda y el asesoramiento de manera inmediata, salvaguardando siempre la confidencialidad.

Para ello podrá dirigirse a los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales y a las delegadas o los delegados de prevención de las agrupaciones sindicales, para que sea informada de los diferentes derechos, procedimientos y trámites que le correspondan, de manera que la persona afectada pueda valorar de mejor manera cuál es el cauce idóneo para tratar el asunto según las circunstancias concurrentes.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

4.1 La Comisión de Análisis y Valoración.

La Comisión de Análisis y Valoración estará formada por 4 miembros y tendrá composición paritaria. 2 de ellos serán técnicas o técnicos de los Servicios municipales con competencias en materia de Prevención e Igualdad y con formación y experiencia en la materia. Recayendo la Presidencia en una de estas dos personas. Los otros 2 miembros serán dos personas Delegadas o Delegados de Prevención o propuestos por estos, actuando una de ellas como Secretario o Secretaria de la Comisión.

La Comisión designará de entre sus miembros a la persona responsable de la tramitación de cada denuncia planteada en esta materia.

Los miembros de la Comisión de Análisis y Valoración, serán competentes en materia de Igualdad, en materia Psicosocial y en materia de Personal.

La designación de los miembros titulares de la Comisión de Análisis y Valoración se realizará por el Alcalde o quien legalmente le sustituya, una vez consensuado en el Comité de Seguridad y Salud, por un periodo de dos años.

A estos efectos tanto la Corporación como los Delegados y Delegadas de Prevención propondrán un número de candidaturas no inferior a siete, a dicho Comité; que serán designados por este por orden de prelación a efectos de formar parte de la Comisión. Siendo

el número máximo de miembros a designar catorce, siete por la Corporación y siete por los Delegados de Prevención (dos titulares y cinco suplentes por cada parte).

En caso de ausencia, vacante, incurrir en causas de abstención o de incompatibilidad, o cualquier otro motivo que impida la asistencia de un titular a la Comisión, será sustituido según el orden establecido por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, del resto de miembros designados.

Los miembros no podrán permanecer en esas funciones más de dos mandatos consecutivos.

La participación de los miembros en las tareas de la Comisión de Análisis y Valoración se considera parte de sus funciones laborales, debiendo disponer del tiempo necesario para la realización de las actuaciones necesarias.

La Comisión podrá pedir la colaboración de personas expertas externas al Ayuntamiento cuando así lo considere y dependiendo de las características de los casos que se le presenten. Estas personas expertas asesorarán a la Comisión sin que medie contraprestación económica alguna.

La Comisión de Análisis y Valoración tendrá la responsabilidad de tratar de resolver los desacuerdos mediante la investigación de los hechos, el diálogo y la participación activa de todas las personas interesadas. En el desarrollo de sus actuaciones, la Comisión de Análisis y Valoración actuará con independencia y ejercerá con plena autonomía las funciones necesarias.

La Comisión de Análisis y Valoración tiene que actuar de manera independiente e imparcial. En todo momento, tendrá que respetar la confidencialidad del procedimiento. Cada uno de sus miembros firmará el Documento de compromiso, respeto y confidencialidad. (Anexo 1). Su incumplimiento generará las medidas disciplinarias correspondientes.

Se dispondrá de una Hoja de registro documentando las sesiones y las diferentes actuaciones en la que queden reflejadas la fecha y los datos relevantes de cada sesión firmada por las partes. (Anexo 2).

El espacio de encuentro de las sesiones se hará en un local escogido por los miembros de la Comisión, atendiendo especialmente a la discreción y confidencialidad de las sesiones de trabajo.

La Comisión de Análisis y Valoración delegará la custodia de toda la documentación que genere en los Servicios de Prevención municipales.

4.2 Iniciación del Procedimiento

El procedimiento de Actuación comenzará desde el momento en que se presenta la denuncia a la Presidencia de la Comisión de Análisis y Valoración (Anexo 3) por parte de la persona empleada municipal que considere que está sufriendo alguna de las conductas o situaciones conflictivas que pudieran derivar en un eventual acoso.

El procedimiento también dará comienzo cuando lo sea expresamente solicitado por parte de las o los representantes de las trabajadoras y trabajadores, las personas responsables de los Servicios o por cualquier

persona empleada pública que tenga conocimiento de la situación (Anexo 3). En estos casos, la denuncia deberá ser corroborada, en el curso de la investigación de la Comisión, por la persona afectada, se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo. En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en estos procesos y previa audiencia a las mismas, los Servicios municipales de Prevención podrán adoptar las medidas o diligencias cautelares que estimen necesarias, con carácter provisional, con el fin de evitar mayores perjuicios.

Si así lo requiere, el empleado o empleada municipal que haya presentado la denuncia, puede pedir mantener una reunión con una técnica o técnico de los Servicios municipales de Prevención de su elección, para recabar la información y el asesoramiento que necesite. Podrá asistir a esta reunión en compañía de quién considere oportuno.

4.3 Valoración Inicial de la Solicitud.

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

1) La Comisión de Análisis y Valoración se reunirá en el plazo de 48 horas desde la recepción de la denuncia.

2) La Comisión de Análisis y Valoración podrá decidir entre las siguientes opciones alternativas:

2.1) Archivar la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

a) Desistimiento de la persona denunciante. No obstante, si la cuestión suscitada por la incoación del procedimiento entrañase interés general o fuera conveniente sustanciarla para su definición y esclarecimiento, la Administración podrá limitar los efectos del desistimiento o la renuncia de la persona interesada y seguirá el procedimiento.

b) Falta de objeto o insuficiencia de indicios. Si la Comisión considera que no hay indicios fundados de acoso, el Informe de Conclusiones de la misma deberá establecer qué factores de riesgo concretos estaban en la base de la aparición de la situación detectada y deberá proponer medidas preventivas concretas que favorezcan los cambios necesarios a nivel organizativo y personal. En este caso, el expediente pasará a la consideración de los Servicios municipales de Prevención, que intervendrán en el mismo conforme a los procedimientos establecidos al respecto.

c) Resolución del contenido de la denuncia por actuaciones previas.

d) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta del acoso y tipificada como infracción disciplinaria, se propondrá la incoación del expediente que corresponda.

2.2) En el caso de que la situación en un primer momento no pudiera ser calificada como acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, pero se

diera la circunstancia de que si no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral, la Comisión podrá intervenir con el objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

Entre estas actuaciones, la Comisión podrá proponer un acto de mediación, previa conformidad de la persona presuntamente acosada y de la persona denunciada. El objetivo de la mediación es llegar a acuerdos entre las partes y posibilitar un cauce de comunicación entre ellas. La mediación será desempeñada por un miembro de los designados por el Comité de Seguridad y Salud Laboral para formar parte de la Comisión de Análisis y Valoración, distinto de los titulares de esta. Actuará de acuerdo con los siguientes criterios:

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

La persona mediadora elevará informe a la Comisión de Análisis y Valoración con los resultados de su gestión, en el plazo de diez días desde la finalización de la actuación mediadora, que no podrá superar 15 días naturales.

2.3 Si existen indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, la Comisión de Análisis y Valoración continuará la tramitación del procedimiento, pudiendo proponer la aplicación de las medidas provisionales que aconseje la valoración inicial. A tal fin, podrá solicitar informe al Servicio competente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que deberá emitirlo en el plazo máximo de cinco días hábiles. Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio o a instancias de las denunciantes y previa audiencia a las mismas, estas medidas provisionales podrán consistir en:

- a) El ofrecimiento por la Comisión a la persona afectada del seguimiento de su estado de salud por personal adscrito al Servicio competente en materia de Vigilancia de la Salud, para procurar el apoyo profesional necesario, que tendrá carácter voluntario.
- b) La propuesta de adscripción funcional provisional, sin cambio del puesto de trabajo, de la persona que so-

licita la intervención, previa conformidad de ésta, a otra Unidad administrativa, Centro o Área Municipal para garantizar su protección mientras se desarrolla el procedimiento. Dicha adscripción será acordada por la Delegación competente en materia de Personal.

c) Cuantas otras se estime adecuadas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

El informe que emita sobre esta cuestión la Comisión de Análisis y Valoración será vinculante para la adopción de las medidas provisionales por la Corporación.

4.4 Tramitación del Procedimiento.

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

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

b) Notificará la iniciación del procedimiento a la persona presuntamente acosada y a quién haya presentado la solicitud, en caso de ser diferentes. Esta notificación se llevará a cabo mediante la firma de los documentos de inicio del procedimiento, con la conformidad de las partes que asumen así el proceso. Y se practicará de conformidad con lo que determine la normativa básica sobre procedimiento común vigente en el momento de presentación de la denuncia. (Anexo 4).

c) Asimismo, se informará al Comité de Seguridad y Salud del inicio del expediente y el cierre del mismo. (Anexo 5).

d) La comisión podrá solicitar aquellos informes que sean preceptivos por las disposiciones legales, y los que se juzguen necesarios para resolver. Estos informes serán emitidos en el plazo de 10 días.

e) La Comisión podrá recabar asesoramiento y apoyo del Servicio de Igualdad, en los casos de presunto acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

Los actos de tramitación que requieran la intervención de las personas interesadas habrán de practicarse en la forma que resulte más cómoda para ellas y sea compatible, en la medida de lo posible, con sus obligaciones profesionales. En cualquier caso, la Comisión adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto al principio de contradicción y al de igualdad de las partes en el procedimiento.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por la Comisión al emitir la correspon-

diente propuesta. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que la Comisión sólo podrá rechazar cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias mediante decisión motivada; las pruebas deberán practicarse en el plazo máximo de diez días a contar desde la recepción por la Comisión de las propuestas.

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

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

- a) Presentación de la persona entrevistada, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso.
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como "lo normal", "como siempre", "no me informan"
- g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h) Resumir el orden cronológico del relato.
- i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j) Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, con los testigos que esta última proponga (Anexo 7).

La metodología de trabajo de la Comisión de Análisis y Valoración será la siguiente:

Evaluación inicial:

- Cada una de las actuaciones de la Comisión será documentada en el Diario de Campo del trabajo de la Comisión (Anexo 6).
- Definición consensuada del problema al objeto de comprender sus particularidades.
- Anamnesis laboral del personal municipal: historial y trayectoria laboral, formativa, etc.
- Cronología de los hechos.
- Antecedentes médicos y psicológicos. Además de los datos que se les solicite y puedan aportar al res-

pecto los Servicios de Prevención, el trabajador o trabajadora podrá presentar los informes de especialistas que considere. Estos datos, especialmente protegidos, serán tratados acordes a una confidencia máxima.

- Relación con responsables, iguales y subordinados. Entrevistas pertinentes para ampliar recibir información (Anexo 7).

- Definición del ambiente laboral por parte del propio trabajador o trabajadora.

- Datos del clima laboral y de las evaluaciones de riesgos que consten en los Servicios de Prevención.

- Análisis y valoración del caso de manera colegiada por parte de los miembros de la Comisión.

Una vez instruido el procedimiento, e inmediatamente antes de redactar el informe de conclusiones, se pondrá de manifiesto a las personas interesadas, dándoles el trámite de audiencia por un periodo de 10 días, en el que podrán alegar y presentar documentos y justificaciones que estimen pertinentes.

4.5 Informe de Conclusiones.

El periodo de análisis y estudio de la situación por la Comisión no se demorará más de un mes desde la recepción de la denuncia por parte de la misma. Será prorrogable, si fuera necesario, por otro mes más, comunicándolo mediante informe motivado al Comité de Seguridad y Salud.

La Comisión, en el plazo señalado, contado desde la fecha de su primera reunión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones, que elevará a la Delegación competente en materia de Personal.

En el informe de conclusiones se incluirá, como mínimo, la siguiente información (Anexo 8):

- a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, garantizando en todo caso la confidencialidad de los datos.

- b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma. En su caso, se señalarán las agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes: la reincidencia; la existencia de dos o más víctimas; la situación de discapacidad de la víctima; la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de confianza.

- c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de las pruebas, cuestionarios y diligencias practicadas.

- d) Resumen cronológico de los principales hechos.

- e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

- f) Propuesta de medidas correctoras, si procede.

- g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario por la comisión de una falta de acoso o de otro tipo de infracción, si procede.

- h) Propuesta de puesta en conocimiento de la Jurisdicción Penal de la conducta presuntamente constitutiva de delito o falta, cuando proceda.

4.6 Resolución

En el plazo máximo de cinco días hábiles a contar desde la recepción del informe de conclusiones de la Comisión, la Delegación competente en materia de Personal dictará resolución acordando las medidas propuestas por la Comisión.

Dicha resolución será notificada en todo caso a la persona afectada y a la persona frente a la que se presentó la denuncia, y a quien hubiera formulado la denuncia en el supuesto de que no coincida con la persona afectada. La notificación se practicará de conformidad con lo que determine la normativa básica sobre procedimiento común vigente en el momento de presentación de la denuncia. Contra la resolución que ponga fin al procedimiento cabrán los recursos en vía administrativa y jurisdiccional previstos por las leyes.

A efectos de información, garantizando la protección de datos de carácter personal, la Delegación competente en materia de Personal informará de los casos y resoluciones adoptadas a los Delegados y las Delegadas de Prevención, al Comité de Seguridad y Salud y al Servicio competente en materia de Prevención. Asimismo, se informará al Servicio competente en materia de Igualdad en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4.7 Denuncias Falsas o Injustificadas.

Si de la valoración inicial o del informe emitido por la Comisión se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Comisión de Análisis y Valoración podrá proponer a la Delegación competente en materia de Personal, la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichas actuaciones.

5. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Para el seguimiento y control en esta materia el Servicio competente en materia de Prevención:

a) Mantendrá reuniones periódicas con la Delegación competente en materia de Personal y con los Delegados y las Delegadas de prevención para revisar el cumplimiento de las medidas a adoptar y verificar su eficacia informando de ello a la Comisión de Análisis y Valoración, la cual, a la vista de dicho informe, podrá proponer, si lo estima necesario, la adopción de nuevas medidas.

b) Efectuará el seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas preventivas.

c) Prestará especial atención, para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral, cuando se produzca la reincorporación después de una situación de baja laboral de una persona que se haya visto inmersa en una situación de acoso.

Por su parte la Delegación competente en materia de Personal, dispondrá de un registro de informes de conclusiones emitidos en los procedimientos seguidos, así como de los casos afines al acoso detectados en una fase previa al acoso propiamente dicho.

La Comisión de Análisis y Valoración presentará un informe a final de año al Comité de Seguridad y Salud

sobre las actuaciones realizadas, las recomendaciones hechas y las medidas que haya tomado en el curso del año correspondiente, sin vulnerar la confidencialidad. Este Informe será publicado para general conocimiento de la plantilla municipal.

6. REVISION DEL PROTOCOLO

Cada dos años, el Servicio competente en materia de Seguridad y Salud Laboral presentará ante el Comité de Seguridad y Salud un balance de la aplicación de este Protocolo.

El Servicio competente en materia de Seguridad y Salud Laboral, en colaboración con la Delegación competente en materia de Personal, así como las personas Delegadas de Prevención de Riesgos Laborales, podrán proponer la revisión y actualización de este Protocolo. Dicha revisión deberá ser aprobada por la Mesa General de Negociación del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Granada, previa negociación del Comité de Seguridad y Salud.

7. DISPOSICIONES FINALES.

1. El presente Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Granada entrará en vigor en la fecha de su publicación en los Boletines Oficiales pertinentes, una vez aprobado por la Junta de Gobierno Local, después de su consideración por el Comité de Seguridad y Salud y la propia Junta de Personal. Su validez será de dos años, prorrogable por periodos iguales. El Ayuntamiento se compromete a revisar el funcionamiento de este protocolo al final de este periodo.

2. En relación con el personal de empresas externas contratadas que prestan servicios al Ayuntamiento de Granada, se aplicará lo previsto en el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo (R.D. 171/2004, de 30 de enero), que establece las obligaciones de coordinación de actividades empresariales. Particularmente, las empresas externas contratadas deben ser informadas de la existencia de este Protocolo y de que en caso de que se produzcan conductas como las definidas en el mismo entre personal del Ayuntamiento y personal de la empresa contratada externa, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales".

8. ANEXOS.

Anexo 1. Documento de compromiso, respeto y confidencialidad.

Anexo 2. Hoja registro de las sesiones.

Anexo 3. Documento modelo denuncia.

Anexo 4. Notificación a las partes

Anexo 5. Comunicación al Comité de Seguridad y Salud.

Anexo 6. Diario de Campo de la Comisión de Análisis y Valoración.

Anexo 7. Modelo Entrevista.

Anexo 8. Modelo Informe de Valoración de la Comisión de Análisis y Valoración.



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO 1-1

DOCUMENTO DE COMPROMISO, RESPETO Y CONFIDENCIALIDAD

(DATOS DE LA COMISION DE ANALISIS Y VALORACION):

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Primero.- OBJETO: La Comisión de Análisis y Valoración, puede tener acceso a instalaciones, dependencias, recursos, sistemas, documentos en soporte papel, documentos electrónicos, soportes informáticos, electrónicos y telemáticos susceptibles de contener información considerada confidencial titularidad tanto del Ayuntamiento De Granada, como de otros terceros vinculados a ella a través de distintas relaciones jurídicas.

En virtud de lo anterior, La Comisión de Análisis y Valoración declara mediante el presente documento que asume su compromiso de cumplir y respetar el deber de secreto y sigilo profesional respecto de cualquier información confidencial que pueda conocer con motivo de las actuaciones que le competen conforme al “Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Granada.”

A efectos de lo anterior El Ayuntamiento de Granada pone en conocimiento de La Comisión de Análisis y Valoración que por “información confidencial” se entenderá toda aquella información, incluyendo datos de carácter personal relativos a personas físicas, que en cualquier momento (pasado, presente y/o futuro), el Ayuntamiento de Granada, facilite, entregue o, de cualquier forma (verbal, escrita, visual u otras), y bajo cualquier tipo de soporte o canal (papel, electrónico, telemático, soportes informáticos, mensajes de correo electrónico u otros documentos o soportes), ponga a disposición de La Comisión de Análisis y Valoración que, en general, y en los más amplios términos, concierna, afecte o se refiera directa, indirecta, mediata o inmediatamente, ya al Ayuntamiento de Granada, ya a los terceros (personas físicas o jurídicas) con quienes se mantenga cualquier tipo de vinculación, o, sin mantenerla actualmente, pueda existir ésta en un futuro.

Segundo.- OBLIGACIONES: En cumplimiento del objeto del presente documento, La comisión de Análisis y Valoración se compromete a mantener bajo el más estricto secreto profesional toda la información confidencial que pueda llegar a su conocimiento como consecuencia del desempeño de sus funciones, comprometiéndose a no divulgarla, publicarla, cederla, revelarla ni de otra forma, directa o indirecta, ponerla a disposición de terceros, ni total ni parcialmente, y a cumplir esta obligación incluso con sus propios familiares u otros miembros del Ayuntamiento de Granada que no estén autorizados a acceder a la citada información, en su encargo profesional o por razón del puesto que ocupan.



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Asimismo, declara conocer y se compromete a respetar y cumplir la normativa y medidas de seguridad implementadas por El Ayuntamiento de Granada a fin de garantizar la seguridad y protección de la información confidencial.

Tercero.- VIGENCIA DEL DEBER DE SIGILO PROFESIONAL: La Comisión de Análisis y Valoración garantiza que, tras la terminación del procedimiento cualquiera que sea su causa, mantendrá vigente su deber de sigilo y secreto profesional respecto de la información confidencial a que haya tenido acceso durante el desempeño de sus funciones y devolverá inmediatamente al Ayuntamiento de Granada cualquier soporte o documento en el que conste información confidencial que por cualquier causa obrare en su poder, o la destruirá siguiendo los procedimientos de seguridad para el borrado de información establecidos por El Ayuntamiento de Granada..

Cuarto.- SANCIONES: La Comisión de Análisis y Valoración declara conocer que las faltas por los trabajadores/as al servicio del Ayuntamiento de Granada reguladas en este compromiso de confidencialidad, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral. En consecuencia, las sanciones que El Ayuntamiento de Granada podrá aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las establecidas en la Legislación aplicable, 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, y 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.

Quinto.- PROTECCION DE DATOS: De conformidad con la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante LOPD), El Ayuntamiento de Granada informa a La Comisión de Análisis y Valoración, de que los datos de carácter personal derivados de la suscripción de este documento así como los generados en virtud del objeto del mismo serán tratados con la finalidad de llevar a cabo un control de cumplimiento de su compromiso de confidencialidad respecto de toda la información reservada y confidencial que reciba durante la ejecución de la relación laboral. Dicho tratamiento tiene carácter obligatorio y resulta imprescindible a los fines indicados. Asimismo El Ayuntamiento de Granada informa a la Comisión de Análisis y Valoración, que en cualquier momento puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose por escrito al Ayuntamiento de Granada

Declaro el entendimiento del presente documento, manifiesto mi conformidad con su contenido y acepto el cumplimiento de todas las normas que en el mismo se proponen y/o adjuntan, en _____ a _____ de _____ de _____.

Firmado por los miembros de la Comisión de Análisis y Valoración.

Don/Dña _____



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO 1-2

DOCUMENTO DE COMPROMISO, RESPETO Y CONFIDENCIALIDAD

(DATOS DE LA COMISION DE ACTUACION)

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Primero.- OBJETO: La Comisión de Actuación, puede tener acceso a instalaciones, dependencias, recursos, sistemas, documentos en soporte papel, documentos electrónicos, soportes informáticos, electrónicos y telemáticos susceptibles de contener información considerada confidencial titularidad tanto del Ayuntamiento De Granada, como de otros terceros vinculados a ella a través de distintas relaciones jurídicas.

En virtud de lo anterior, La Comisión de Actuación declara mediante el presente documento que asume su compromiso de cumplir y respetar el deber de secreto y sigilo profesional respecto de cualquier información confidencial que pueda conocer con motivo de las actuaciones que le competen conforme al “Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Granada.”

A efectos de lo anterior El Ayuntamiento de Granada pone en conocimiento de La Comisión de Actuación que por “información confidencial” se entenderá toda aquella información, incluyendo datos de carácter personal relativos a personas físicas, que en cualquier momento (pasado, presente y/o futuro)l, el Ayuntamiento de Granada, facilite, entregue o, de cualquier forma (verbal, escrita, visual u otras), y bajo cualquier tipo de soporte o canal (papel, electrónico, telemático, soportes informáticos, mensajes de correo electrónico u otros documentos o soportes), ponga a disposición de La Comisión de Análisis de Actuación que, en general, y en los más amplios términos, concierna, afecte o se refiera directa, indirecta, mediata o inmediatamente, ya al Ayuntamiento de Granada, ya a los terceros (personas físicas o jurídicas) con quienes se mantenga cualquier tipo de vinculación, o, sin mantenerla actualmente, pueda existir ésta en un futuro.

Segundo.- OBLIGACIONES: En cumplimiento del objeto del presente documento, La comisión de Actuación se compromete a mantener bajo el más estricto secreto profesional toda la información confidencial que pueda llegar a su conocimiento como consecuencia del desempeño de sus funciones, comprometiéndose a no divulgarla, publicarla, cederla, revelarla ni de otra forma, directa o indirecta, ponerla a disposición de terceros, ni total ni parcialmente, y a cumplir esta obligación incluso con sus propios familiares u otros miembros del Ayuntamiento de Granada que no estén autorizados a acceder a la citada información, en su encargo profesional o por razón del puesto que ocupan.



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Asimismo, declara conocer y se compromete a respetar y cumplir la normativa y medidas de seguridad implementadas por El Ayuntamiento de Granada a fin de garantizar la seguridad y protección de la información confidencial.

Tercero.- VIGENCIA DEL DEBER DE SIGILO PROFESIONAL: La Comisión de Actuación y Valoración garantiza que, tras la terminación del procedimiento cualquiera que sea su causa, mantendrá vigente su deber de sigilo y secreto profesional respecto de la información confidencial a que haya tenido acceso durante el desempeño de sus funciones y devolverá inmediatamente al Ayuntamiento de Granada cualquier soporte o documento en el que conste información confidencial que por cualquier causa obrare en su poder, o la destruirá siguiendo los procedimientos de seguridad para el borrado de información establecidos por El Ayuntamiento de Granada..

Cuarto.- SANCIONES: La Comisión de Actuación declara conocer que las faltas por los trabajadores/as al servicio del Ayuntamiento de Granada reguladas en este compromiso de confidencialidad, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral. En consecuencia, las sanciones que El Ayuntamiento de Granada podrá aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las establecidas en la Legislación aplicable, 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, y 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.

Quinto.- PROTECCION DE DATOS: De conformidad con la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante LOPD), El Ayuntamiento de Granada informa a La Comisión de Actuación, de que los datos de carácter personal derivados de la suscripción de este documento así como los generados en virtud del objeto del mismo serán tratados con la finalidad de llevar a cabo un control de cumplimiento de su compromiso de confidencialidad respecto de toda la información reservada y confidencial que reciba durante la ejecución de la relación laboral. Dicho tratamiento tiene carácter obligatorio y resulta imprescindible a los fines indicados. Asimismo El Ayuntamiento de Granada informa a la Comisión de Actuación, que en cualquier momento puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose por escrito al Ayuntamiento de Granada

Declaro el entendimiento del presente documento, manifiesto mi conformidad con su contenido y acepto el cumplimiento de todas las normas que en el mismo se proponen y/o adjuntan, en _____ a _____ de _____ de _____.

Firmado por los miembros de la Comisión de Actuación.

Don/Dña _____



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO 2

FICHA DE REGISTRO DE CADA SESION QUE REALICE LA COMISION DE ANALISIS Y VALORACION.

FIRMA	FECHA	ACUERDO
Miembros de la comisión de analisis y valoración		
Parte afectada		



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO 3

MODELO-DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE

- ☐ Persona afectada: Área/Servicio de Prevención ☐ Recursos Humanos ☐ Unidad directiva afectada
☐ Comité de Seguridad y Salud ☐ Delegado/a de Prevención ☐ Otros

TIPO DE ACOSO

- ☐ Moral/Laboral ☐ Sexual ☐ Por razón de sexo ☐ Por razón de orientación sexual
☐ Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos

NIF

Sexo

☐ H ☐ M

Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de Trabajo

Unidad Directiva

Vinculación Laboral

- ☐ Funcionario/a ☐ Interino/a ☐ Laboral Fijo ☐ Laboral Temporal ☐ Empresa contratista
☐ Laboral Interino/a
☐ Grupo ☐ Nivel ☐ Antigüedad en el lugar de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- ☐ SI (Especificar) ☐ NO

SOLICITUD

- ☐ Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO IV (a)

DOCUMENTO DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO

(AL SOLICITANTE)

Sr. D.....con

NIF

Por la presente se pone en su conocimiento que una vez efectuada la revisión y valorada la documentación por usted aportada con fecha que obra en nuestro poder, por resolución de la Dirección General de Prevención de Riesgos Laborales, se ha aceptado a trámite, para valoración inicial, su denuncia-reclamación sobre una supuesta situación de acoso en el trabajo.

De igual forma se le indica que una vez que se efectúen las diligencias necesarias para esclarecer la situación de denuncia por Ud. realizada ante la Dirección General de Prevención, se le hará extensivo informe sobre la resolución final de los hechos denunciados.

Granadade.....2016

La persona representante de la Comisión de Actuación

Fdo.:



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO IV (b)

DOCUMENTO DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO
(A LA PARTE INTERESADA)

Sr. D.....con
NIF

Por la presente se pone en su conocimiento que por resolución de la Dirección General de Hacienda y Recursos Humanos, de fecha, se ha aceptado a trámite para valoración inicial denuncia-reclamación contra usted, sobre supuesta situación de acoso laboral.

De igual forma se le indica que una vez que se efectúen las diligencias necesarias para esclarecer la situación denunciada ante la Dirección General de Prevención de Riesgos Laborales, se le hará extensivo informe sobre la resolución final del expediente.

Granadadc.....2016

La persona representante de la Comisión de Actuación

Fdo:



AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO V

DOCUMENTO DE INFORMACION AL COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD

Asunto:

nº Expediente:

En relación al expediente arriba referenciado se informa:

Fdo. : El representante de La comisión de Análisis y Valoración / La Comisión de Actuación.



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO VI

DIARIO DE CAMPO DE LA COMISION DE ANALISIS Y VALORACION

FIRMA	FECHA	ACTUACION
COMISION DE ANALISIS Y VALORACION		



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO 7

DOCUMENTO DE LAS ENTREVISTAS INFORMATIVAS REALIZADAS

DATOS PERSONALES	
CRONOLOGIA DE LOS HECHOS (inicio y descripción del problema, relación y frecuencia de las conductas susceptibles de análisis, tareas que realiza, definición del ámbito laboral, relación con jefes y compañeros)	
PERCEPCION DEL PROBLEMA (Soluciones intentadas, cual creo que es el motivo, con otros compañeros sucede este problema?)	
ANAMESIS Socio-laboral (itinerario de otros puestos de trabajo, ambiente laboral, y relaciones entre iguales y jefes, repercusión en aspectos, familiares, sociales). (Continuación Anamnesis)	
VALORACION DE RECOGIDA DE INFORMACION	
INTERESADOS	
ASPECTOS DE CONEXION ASPECTO DE DISCREPANCIA	
RECOGIDA DE POSIBLES ACUERDOS	
CIERRE DE LA SESION (Aclarar dudas, felicitar por todas las aportaciones y el esfuerzo demostrado y emplazar para la continuidad, dando información de las acciones propias a realizar)	



AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO VIII

Modelo de Informe de Conclusiones de la Comisión de Análisis y Valoración:

- a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, garantizando en todo caso la confidencialidad de los datos.**
- b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma. En su caso, se señalarán las agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes: la reincidencia; la existencia de dos o más víctimas; la situación de discapacidad de la víctima; la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de desconfianza.**
- c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, tetimonios, comprobación de las pruebas, cuestionarios y diligencias practicadas.**
- d) Resumen cronológico de los principales hechos.**
- e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.**
- f) Propuesta de medidas correctoras, si procede.**
- g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario por la comisión de una falta de acoso o de otro tipo de infracción, si procede.**
- h) Propuesta de puesta en conocimiento de la Jurisdicción Penal de la conducta presuntamente constitutiva de delito o falta, cuando proceda.”**

NUMERO 741

AYUNTAMIENTO DE GRANADA**PERSONAL, SERVICIOS GENERALES Y ORGANIZACION**

Tribunal concurso oposición promoción interna ocho plazas Técnicos Gestión

EDICTO

El Concejal Delegado de Personal, Servicios Generales y Organización, con fecha 4 de febrero de 2016, ha dictado el Decreto que literalmente dice:

“En uso de las facultades que me confiere la legislación vigente y en cumplimiento de lo prevenido en las Bases 5 y 6.1 de las que habrán de regir la convocatoria del concurso oposición, por el sistema de promoción interna, convocado para cubrir en propiedad ocho plazas de Técnicos/as de Gestión de Administración General, aprobadas por Decreto de fecha 17 de diciembre de 2014,

DISPONGO:

1º Designo a las siguientes personas como miembros del Tribunal:

Presidente/a: Dª Esther de la Torre Robles.

Suplente: Dª Rosario Oliveros Urrutia.

Vocales:

Titular: D. Juan Fernando Granados Rodríguez.

Suplente: D. Víctor Javier Fernández Sánchez.

Titular: D. Rosendo Emilio Sánchez García.

Suplente: Dª Mª Gloria Villegas Martínez.

Titular: Dª Leonor Aranda Lozano.

Suplente: Dª Concepción Cenarro Montoro.

Titular: D. Manuel Amador de la Torre Mendoza.

Suplente: D. Roberto Rojas Guerrero.

Secretario/a:

Titular: Dª Rita Espadas Aguado.

Suplente: Dª Inmaculada Leyva Núñez.

Contra la composición del Tribunal puede interponerse escrito de recusación en cualquier momento de la tramitación del procedimiento, de conformidad con lo establecido en los artículos 28 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

2º Apruebo la relación certificada de aspirantes admitidos/as y excluidos/as, que consta en el expediente, fijándose el día 17 de marzo de 2016, a las 16:00 horas, en el Complejo administrativo “Los Mondragones”, Edificio C, 1ª planta, en las Aula A y B de Formación, para la realización del primer ejercicio, debiendo ir los aspirantes provistos de bolígrafo y D.N.I.

3º Ordeno la exposición, en el tablón de anuncios de esta Corporación, de la referida relación, significando que se dispone de un plazo de diez días, a partir de la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, para la subsanación de los defectos subsanables, de conformidad con el art. 20 del R.D. 364/95, de 10 de marzo.

4º Ordeno la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.”

Lo que se hace público para general conocimiento

Granada, 4 de febrero de 2016.-El Concejal Delegado de Personal Servicios Generales y Organización, fdo.: Juan Antonio Fuentes Gálvez.

NUMERO 735

AYUNTAMIENTO DE MONTEFRÍO (Granada)*Aprobación proyectos de actuación***EDICTO**

Dª Remedios Gámez Muñoz, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Montefrío,

HACE SABER: Que aprobados definitivamente por el Pleno de la Corporación los proyectos de actuación que más abajo se detallan, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de los acuerdos de aprobación correspondientes, de conformidad con lo establecido en el art. 43.1.f) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía:

- Promotor: Fundación Tim Behrendt (expte. 249/14)

Tipo actuación: Fines agrícolas y asistenciales (adaptación cortijo para centro asistencial)

Localización de la actuación: Paraje Cuesta de los Molinos. Parcela 46/173

Fecha de aprobación: 23 noviembre de 2015

- Promotor: José Muñoz Guerrero. Expte. 530/2010

Tipo actuación: Vivienda vinculada a la actividad agrícola

Localización de la actuación: Paraje Pilas de Charzas. Parcela 26/355

Fecha de aprobación: 4 de agosto de 2011

Lo que se hace público para general conocimiento.

Montefrío, 2 de febrero de 2016.-La Alcaldesa (firma ilegible).

NUMERO 720

AYUNTAMIENTO DE PIÑAR (Granada)*Aprobación definitiva de ordenanzas***EDICTO**

D: Eloy García Cuenca, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Piñar,

HACE SABER: Que no habiéndose presentado reclamaciones contra la aprobación inicial de las ordenanzas:

- Nº 24.- Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por expedición de resolución administrativa que acuerda la declaración de asimilado al régimen de fuera de orde-