

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

MARBELLA: 2 de mayo de 2023

REFERENCIA: FRM/ICH/mcg

ASUNTO: TRASLADO DE ACUERDO J.G.L.

La Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria, celebrada el día 2 de mayo de 2023, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

6º.- EXPEDIENTES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.-

6.1.- PROPUESTA DEL TENIENTE DE ALCALDE-DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS, A LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL, PARA APROBACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE POSIBLE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U OTRA SITUACIÓN DISCRIMINATORIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MARBELLA.- Seguidamente se da cuenta de la propuesta, del siguiente tenor literal:

“Ante la necesidad de prevención de conductas de acoso en el trabajo y erradicación de todo comportamiento que pueda ser considerado constitutivo del mismo en el ámbito laboral, no aceptando conductas de acoso en el trabajo, independientemente de su tipología, se plantean acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando éstas se produzcan.

La publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha venido a reforzar la voluntad de la dirección de la empresa de orientar su política de recursos humanos hacia una tolerancia cero ante posibles supuestos discriminatorios o de trato lesivo que pueda producirse en su seno.

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



FIRMANTE

FELIX ROMERO MORENO (TENIENTE ALCALDE CONCEJAL SECRETARIO)

CÓDIGO CSV

98bed9a5f4072658c52ed6ad2c57e6c96ed40eba

NIF/CIF

****627**

FECHA Y HORA

02/05/2023 12:39:37 CET

URL DE VALIDACIÓN

<https://sede.malaga.es/marbella>



hombres, estableciendo en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Considerando que el entorno laboral es un lugar ideal para la puesta en marcha de medidas de prevención y orientación en incorporación social, en el Ayuntamiento de Marbella, el Comité de Seguridad y Salud aprobó el “Protocolo de prevención y actuación en situaciones de posible acoso laboral, acoso sexual, acoso por por razón de sexo u otra situación discriminatoria del Excmo. Ayuntamiento de Marbella” en sesión ordinaria de 03/11/2021.

Considerando que la Mesa General de Negociación, en sesión extraordinaria y urgente de fecha 12/12/2022, acordó aprobar el Protocolo de prevención y actuación en situaciones de posible acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra situación discriminatoria del Excmo. Ayuntamiento de Marbella, del siguiente tenor literal:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE POSIBLE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U OTRA SITUACIÓN DISCRIMINATORIA. EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MARBELLA

ÍNDICE

1. - *Justificación.*
 - 1.1. *Preámbulo.*
 - 1.2. *Referencias Normativas.*
- 2.- *Objeto, Ámbito de aplicación y Definiciones.*
 - 2.1. *Objeto y Ámbito de Aplicación.*
 - 2.2. *Definiciones.*
- 3.- *Principios de Actuación.*
 - 3.1. *Política de Prevención.*
 - 3.2. *Comisión de Análisis Inicial.*
 - 3.3. *Comisión de Instrucción.*
- 4.- *Procedimientos de Intervención.*
 - 4.1. *Iniciación del Procedimiento.*





4.2. *Valoración Inicial de la Situación Discriminatoria o de Abuso.*

4.3. *Tramitación del Procedimiento por parte de la Comisión de Instrucción.*

4.4. *Método de Trabajo de la Comisión de Instrucción.*

4.5. *Denuncias Falsas o Injustificadas.*

4.6. *Tipificación de faltas y sanciones.*

5.- *Seguimiento y Control.*

6.- *Documentación de referencia.*

7.- *Anexos.*

1.- JUSTIFICACIÓN

1.1. Preámbulo.

Ante la necesidad de prevención de conductas de acoso en el trabajo y erradicación de todo comportamiento que pueda ser considerado constitutivo del mismo en el ámbito laboral, no aceptando conductas de acoso en el trabajo, independientemente de su tipología, se plantean acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando éstas se produzcan.

La publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha venido a reforzar la voluntad de la dirección de la empresa de orientar su política de recursos humanos hacia una tolerancia cero ante posibles supuestos discriminatorios o de trato lesivo que pueda producirse en su seno.

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.

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 o cualquier otra actuación perseguible ante dicha jurisdicción.





Se establece a través de este Protocolo, el procedimiento de prevención de conductas de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el proceso de canalización de denuncias formuladas ante esta Administración y a la Jurisdicción competente en materia penal, social o contencioso-administrativa.

El diseño e implantación del “Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso laboral, sexual y por razón de sexo” implica el desarrollo de las siguientes medidas:

Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo

- *Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso laboral, sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.*
- *Designación de una persona, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.*
- *Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo.*

En el desarrollo e implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento.

1.2. Referencias normativas.

Constitución Española:

- *Arts. 10; 14; 15 y 18.1 del Título I sobre “Derechos y deberes fundamentales”, la dignidad de la persona, los principios de Igualdad y no discriminación, derechos a la vida y a la integridad física y moral y la garantía del derecho al honor y a la intimidad de la persona, familia y la propia imagen.*
- *Art. 35.1 sobre el derecho y deber al trabajo y libre elección de profesión u oficio, a su promoción y remuneración sin discriminación por razón de sexo.*
- *Arts. 9.2 y 10.1 sobre la obligación de los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social y su obligación de proteger la dignidad de la persona afectada por tratos discriminatorios.*

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.





- Arts. 7, 8, 48 y 62 donde se definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y se prohíben expresamente esas conductas.

Art. 62, establece el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con los representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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.

- Art. 14 apartado h) contempla como derechos individuales de empleadas y empleados públicos, 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.
- Art. 53 recoge como principios éticos el respeto a la Constitución y demás normas que integran el Ordenamiento Jurídico, basando su conducta en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación discriminatoria.
- Art 93 a 98:

Art 95.2 apartado b) establece como una 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 condición o circunstancia personal o social, así como las situaciones de acoso ligadas a este tipo de actuaciones discriminatorias.

Igualmente es causa muy grave el acoso laboral, desarrollado en el apartado o).

Todas las acciones de prevención y de sanción, se apoyan en los derechos laborales básicos de los trabajadores y trabajadoras, según 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. 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.

2. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES.

2.1. Objeto y ámbito de Aplicación.

Es objeto de este Protocolo, establecer un procedimiento de prevención y actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier trato discriminatorio en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Marbella.





Este Protocolo será de aplicación a todo el personal, laboral o funcionario del Ayuntamiento de Marbella.

Este procedimiento incorpora al orden normativo interno los supuestos de discriminación o de trato lesivo que se protegen en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores conforme al art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se articularán los mecanismos necesarios para recabar, analizar y resolver sobre las denuncias de las personas trabajadoras en supuestos de acoso en el trabajo.

Serán objeto de tramitación conforme a este procedimiento los siguientes supuestos discriminatorios o lesivos contra los derechos de las personas trabajadoras:

- 1. Los supuestos de discriminación por razón de género, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
- 2. Los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007.*
- 3. Los supuestos de discriminación por embarazo o maternidad.*
- 4. Los supuestos de tratos adversos o efectos negativos ante denuncias de situaciones discriminatorias o lesivas ante el principio de igualdad entre mujeres y hombres.*
- 5. Los supuestos de falta de respeto o consideración debida y los de trato vejatorio o humillante.*
- 6. Los supuestos de acoso laboral o “mobbing”.*
- 7. Cualquier otra situación que pueda producir un deterioro del clima laboral, de la igualdad de derechos y la cordialidad que inspira la política de recursos humanos del ayuntamiento.*

Para que estas situaciones discriminatorias o lesivas sean objeto de tratamiento conforme a este procedimiento, deberán producirse entre personal, sea laboral o funcionario, del Ayuntamiento de Marbella.

2.2. Definiciones

a) Acoso Laboral

Según la NTP 854 (Nota Técnica de Prevención) publicada por el INSHT, se define como Acoso Laboral o “Mobbing” a aquellas “Conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan frente aquella o aquellas desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.





Se trata de conductas o actos de violencia psíquica dirigidos hacia la vida privada o profesional de la persona trabajadora y que atentan sobre su dignidad o integridad, física o psíquica.

*El científico pionero y más reconocido en la investigación de esta problemática, H. Leymann, entendió el mobbing como una forma de violencia psicológica extrema que se puede producir en el ámbito de una organización en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos en su Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), que se ejercen **de forma sistemática, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado -más de 6 meses**, sobre otra persona en el lugar de trabajo. H. Leymann afirma que el mobbing parte de una situación inicial de conflicto, en la que ambas partes se encuentran en una posición asimétrica de poder en la empresa o institución, pero la parte acosadora trata de sustanciar dicho conflicto mediante la emisión de conductas de violencia psicológica hacia la víctima. De esta manera, es la parte acosadora la que suele tener más recursos, alianzas, antigüedad, soporte, posición superior jerárquica, etc. que la persona acosada.*

El acoso laboral sigue un proceso gradual, en intensidad y frecuencia, que va desde manifestaciones sutiles hasta su expresión más abierta.

Podemos distinguir tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente**, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una persona que es superior sobre una o más personas trabajadoras.
- **Acoso horizontal**, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o trabajadora, o un grupo de personas trabajadoras sobre uno/a de sus compañeros o compañeras.
- **Acoso descendente**, 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 prolongada en el tiempo es un proceso en el que se distinguen varias fases:

- ❖ **Fase de conflicto**: aparición del conflicto a partir de disputas personales puntuales.
- ❖ **Fase de estigmatización**: lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias contra una sola. Se producen conductas de evitación o negación de la realidad.





- ❖ *Fase de Intervención desde la Empresa: intervención desde la dirección o de la persona jerárquicamente responsable con el propósito de la resolución del conflicto.*
- ❖ *Fase de Marginación o Exclusión de la vida laboral: consecuencias físicas, psíquicas y sociales, aumento del proceso de estigmatización, bajas laborales y/o períodos de poca productividad.*

Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente.

Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto de la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Aquellas que aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

Puede tratarse de situaciones de “maltrato psicológico en el trabajo” similares al acoso laboral, pero sin el componente de repetición y duración en el tiempo. Como tales conductas violentas deben de ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo con la normativa aplicable. Si estas conductas no son resueltas con prontitud, pueden evolucionar a una situación de acoso laboral.

Conductas consideradas como Acoso Laboral

- *Dejar el trabajador o trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado/a, sin causa alguna que lo justifique.*
- *Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador o trabajadora se le asignen.*
- *Ocupación de tareas inútiles o que no tienen valor productivo.*
- *Acciones de represalia frente a otros trabajadores y trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.*
- *Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador o trabajadora.*
- *Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas.*





- *Difundir rumores sobre su trabajo o su vida privada.*

Las acciones de violencia psicológica en el trabajo que tienen potencial para afectar la salud de la persona trabajadora pueden consistir en:

1.1. Ataques a la víctima con medidas organizativas

- *La persona superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.*
- *Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros/as.*
- *Prohibir a su grupo de trabajo que hablen a una persona determinada.*
- *Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.*
- *Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.*
- *Cuestionar las decisiones de una persona.*
- *No asignar tareas a una persona.*
- *Asignar tareas sin sentido.*
- *Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.*
- *Asignar tareas degradantes.*

En el proceso de acoso se usa el trabajo como pretexto para descalificar o sabotear a otra persona. Si proviene del grupo de trabajo puede expresarse en forma de sabotaje de una tarea, no avisando de reuniones... Si procede de la jerarquía superior, se traduce, por ejemplo, en la asignación de objetivos imposibles, no asignación de trabajos o asignación de tareas inútiles, pedir que se repitan tareas que han sido ejecutadas a la perfección. Otras veces las conductas son más sutiles y consisten en no dar acceso a los recursos necesarios para llevar a cabo las tareas o dar instrucciones confusas o contradictorias.

1.2. Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- *Restringir al grupo de trabajo la posibilidad de hablar con una persona.*
- *Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.*
- *Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.*





- *No dirigir la palabra a una persona.*
- *Tratar a una persona como si no existiera.*

En relación con la comunicación, para que el acoso pueda instaurarse hay que aislar a la víctima, de modo que esta no pueda buscar apoyo en sus colegas. Las conductas la irán aislando cada vez más, hasta que queda excluida de su grupo de pertenencia. El aislamiento se puede instaurar a partir de la jerarquía, manifestándose en forma de arrinconamiento real o simbólico (se le priva de su trabajo, se la instala en un despacho aislado, no se asignan tareas...), pero el aislamiento también puede darse por parte del grupo de referencia de trabajo que aíslan a la víctima ignorándola.

1.3. Ataques a la vida privada de la víctima:

- *Críticas permanentes a la vida privada de una persona.*
- *Terror telefónico.*
- *Hacer parecer estúpida a una persona.*
- *Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.*
- *Mofarse de las discapacidades de una persona.*
- *Imitar los gestos, voces... de una persona.*
- *Mofarse de la vida privada de una persona.*

1.4. Amenazas de violencia física:

- *Ofertas sexuales, violencia sexual.*
- *Amenazas de violencia física.*
- *Uso de violencia menor.*
- *Maltrato físico.*

1.5. Ataques a las actitudes de la víctima:

- *Ataques a las actitudes y creencias políticas.*
- *Ataques a las actitudes y creencias religiosas.*
- *Mofarse de la nacionalidad de la víctima.*

1.6. Agresiones verbales:

- *Gritar o insultar.*
- *Críticas permanentes del trabajo de la persona.*
- *Amenazas verbales.*



FIRMANTE

FELIX ROMERO MORENO (TENIENTE ALCALDE CONCEJAL SECRETARIO)

CÓDIGO CSV

98bed9a5f4072658c52ed6ad2c57e6c96ed40eba

NIF/CIF

****627**

FECHA Y HORA

02/05/2023 12:39:37 CET

URL DE VALIDACIÓN

<https://sede.malaga.es/marbella>



1.7. Rumores:

- *Hablar mal de la persona a su espalda.*
- *Difusión de rumores.*

El propósito es socavar la identidad de la persona objetivo mediante actitudes vejatorias, frases ofensivas, calumnias o rumores malintencionados. Se descalifica a la persona, se le asigna motes despectivos, se la desacredita delante de sus colegas y superiores y se convierte en objeto de burlas. En el acoso no se ataca al profesional, sino que se descalifica a la persona. Los ataques a la dignidad son los que tienen las consecuencias más graves para las personas objetivo.

Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- *Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.*
- *Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.*
- *Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios/as trabajadores/as.*
- *Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.*
- *Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.*
- *Conflictos personales y/o sindicales.*
- *Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).*
- *Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.*
- *La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.*
- *Críticas constructivas, explícitas, justificadas.*
- *La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.*
- *Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.*

a) Acoso sexual





Se define en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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”.

El acoso sexual 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.

Así, el acoso sexual se puede considerar más como un abuso de poder, que como una conducta sexual, ya que su finalidad es la de ejercer un poder sobre la otra persona.

El acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, sin embargo, son las mujeres las que mayoritariamente los sufren. Son los roles del sistema sexo-género atribuidos a mujeres y hombres, los que determinan la relación entre personas y confiere una categoría social a cada una de ellas en función de su sexo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo pueden ser ejercitados tanto por superiores directos, como por compañeros, por el estatus de la jerarquía basada en el género otorga a los hombres con respecto a las mujeres.

Secuencia del Acoso Sexual Grave:

- 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 en su despacho.*
- 4.- El resto de trabajadores y trabajadoras ya han percibido que existe una relación especial, definida como amistad o privilegio y no 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 emplea la fuerza física.*

Esta situación es de invisibilidad hacia la víctima, ya que el entorno social tiende a negar estos comportamientos y las propias víctimas tratan de quitar importancia a los hechos y tardan en identificar la situación. Es fundamental, por tanto, el papel de las





empresas tanto en la prevención como en la política de actuaciones para la resolución de los casos producidos, protegiendo a las partes implicadas.

b) Acoso por Razón de Sexo

Se define en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como “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”.

También se considera discriminación por razón de sexo:

- *Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.*
- *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.*

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 una “intrusa”. Puede ser consecuencia de un acoso sexual en el que la víctima no ha aceptado el chantaje sexual que proponía el acosador; también puede ser derivado del ejercicio del derecho de maternidad de una trabajadora.

Conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- *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.*



FIRMANTE

FELIX ROMERO MORENO (TENIENTE ALCALDE CONCEJAL SECRETARIO)

CÓDIGO CSV

98bed9a5f4072658c52ed6ad2c57e6c96ed40eba

URL DE VALIDACIÓN

<https://sede.malaga.es/marbella>

NIF/CIF

****627**

FECHA Y HORA

02/05/2023 12:39:37 CET



- *Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o 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.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación. Estas conductas son rechazables en todo caso y son, en su inmensa mayoría, conductas MUY GRAVES.

- a) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.*
- b) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: “mujer tenías que ser”, “solo vales para fregar”, “mujer a tus tareas”...).*
- c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).*
- d) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.*
- e) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.*
- f) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...)*
- g) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la formade hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.*
- h) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.*
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.*
- j) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.*





- k) *Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.*
- l) *Utilizar humor sexista.*
- m) *Conductas discriminatorias por razón del sexo.*
- n) *Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.*

Imagen y lenguaje

No se permite el uso de imágenes sexistas, estereotipadas o de contenido sexual en el ámbito laboral y en los centros de trabajo donde las trabajadoras y los trabajadores desarrollen su actividad.

El lenguaje en el ámbito laboral y dentro de las relaciones laborales del ayuntamiento, será inclusivo, paritario y no sexista, introduciendo la perspectiva de género en todas la comunicaciones.

3. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

3.1 Política de Prevención

El principal objetivo de este Protocolo es la prevención de conductas que derivan en acoso, con el propósito de evitarlas y disminuir los ataques que provoca la violencia en el ámbito laboral y velar así por la dignidad e integridad física y moral de las personas trabajadoras.

Este protocolo supone una herramienta flexible y dinámica. En este sentido se llevarán a cabo medidas de formación continuada y transversal en materia de Prevención, de forma básica por un lado y mediante el entrenamiento de habilidades sociales, personales, gestión del estrés y resolución de conflictos; incluyendo información completa y sistemática sobre las mejores prácticas para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Es importante la participación y aportación de las personas trabajadoras de este Ayuntamiento, por ello, podrán canalizar sugerencias o propuestas de mejora en materia de prevención de situaciones de acoso o violencia a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento, aportando una copia a la Secretaría del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Cualquier persona empleada municipal que considere que está siendo acosada o disponga de información de alguna situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo descritas en este Protocolo, o cualquier otra situación de discriminación, podrá





dar cuenta de la conducta o conductas en cuestión y recibir asesoramiento confidencial de forma inmediata dirigiéndose al servicio de Prevención Propio del Ayuntamiento.

Las trabajadoras y los trabajadores de este Ayuntamiento, así como aquellas y aquellos de nuevo ingreso, recibirán una copia de este Protocolo y de las posteriores modificaciones que tengan lugar en lo sucesivo.

3.2 Comisión de Análisis Inicial.

La Comisión de Análisis Inicial en casos de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo u otra situación discriminatoria, tendrá como objeto, recibir en primera instancia y realizar una valoración inicial de los casos presentados o detectados en materia de discriminación o acoso.

La Comisión estará formada por 6 miembros permanentes:

- *Jefe de Servicio de Recursos Humanos, que ejercerá la presidencia de la Comisión.*
- *Jefe de Servicio Propio de Prevención de Riesgos Laborales (SPP).*
- *2 Delegadas o Delegados de Prevención, como representantes de las/os y trabajadoras trabajadores.*
- *2 Personas Técnicas de la Concejalía de Asuntos Sociales y de la Delegación de Igualdad y Diversidad, con competencias en materias jurídicas, laboral, de igualdad y psicosocial.*

Los/as Delegados/as serán propuestos, previa consulta y comunicación al Comité de Seguridad y Salud, por el Servicio de Prevención Propio.

3.3 Comisión de Instrucción.

La Comisión de Instrucción para la prevención e intervención en casos de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, tendrá como objeto la intervención en los casos presentados en materia de discriminación o acoso dentro del ámbito de sus competencias.

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 Instrucción actuará con independencia y ejercerá con plena autonomía las funciones necesarias, respetando en todo momento la confidencialidad del procedimiento.





La Comisión de Instrucción tendrá una composición paritaria y estará formada por 6 miembros permanentes, a propuesta del Servicio de Prevención Propio (SPP) y nombrados por Decreto por la Sra. Alcaldesa. Cada uno de los miembros designará una persona sustituta en sus funciones con el visto bueno del Servicio de Prevención Propio, si por alguna causa justificada no pudiera formar parte de la Comisión de Instrucción, o tuviera que ser apartada de la misma por causa incompatible con el cargo.

La Comisión estará formada por:

Personal del Comité con voz y voto:

- *Jefe de Servicio de Recursos Humanos, que ejercerá la presidencia de la Comisión.*
- *Jefe del Servicio de Prevención Propio (SPP).*
- *2 Delegadas o Delegados de Prevención, como representantes de las trabajadoras/es.*
- *2 Personas Técnicas de la Concejalía de Asuntos Sociales y de la Delegación de Igualdad y Diversidad, con competencias en materias jurídicas, laboral, de Igualdad y Psicosocial.*

La Comisión designará a uno de sus miembros para el ejercicio de la Secretaría de la misma.

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

Renuncia de los miembros de la Comisión de Instrucción

Cualquier miembro de la Comisión podrá solicitar su propia retirada del proceso cuando entienda, que conoce o pueda ser parte interesada o únicamente considere que no va a ser objetivo durante el proceso.

Si alguno de los miembros de la Comisión abandonase ésta, voluntariamente o por cualquier otro motivo, le sustituirá en sus funciones la persona previamente designa por aquel/a que renuncie.

*Cada uno de los miembros que componen la Comisión, firmará el **Documento de Compromiso, respeto y confidencialidad (Anexo 2)** de este Protocolo. Su incumplimiento generará las medidas disciplinarias correspondientes.*





Se llevará a cabo un registro documentado de las sesiones y actuaciones que se llevan a cabo dentro de la Comisión, a través de los Documentos **Acta de Sesión (Anexo 3)** y **Diario de Campo (Anexo 4)** de la Comisión de Instrucción.

La Comisión aprobará e introducirá las modificaciones necesarias en el **Reglamento Interno de funcionamiento** de las mismas, propuesto en el **Anexo 7** de este Protocolo.

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.

Tanto la Comisión de Valoración Inicial, como la Comisión de Instrucción, podrán 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.

Toda la documentación generada en el ejercicio de funcionamiento de la Comisión de Valoración Inicial y Comisión de Instrucción será custodiada por el Servicio de Prevención Propio (SPP).

4. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN

4.1. Iniciación al Procedimiento.

El procedimiento se inicia a partir del momento en el que hay conocimiento de una situación de discriminación, acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo entre personal, laboral o funcionario, del Ayuntamiento. Este hecho puede darse a conocer por distintas vías:

- a) A partir de la presentación del **Modelo Exposición de Motivos (Anexo 1)** ante el Servicio de Prevención Propio.
- b) Mediante un escrito presentado en el Registro de Entrada del ayuntamiento dirigido al responsable de Recursos Humanos y/o al responsable del Servicio de Prevención Propio (SPP).
- c) Cuando lo sea requerido de forma expresa por escrito, por parte de las o los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, de las personas responsables de los Servicios o por cualquier persona empleada pública que tenga conocimiento de la situación.

En el documento presentado para el inicio del procedimiento deben figurar los siguientes datos, siendo tratados en todo momento de forma confidencial conforme a la LOPD:

1. Identificación de la/las personas denunciantes.





2. *Identificación de la/s persona/s acosada/s.*
3. *Identificación de la/s persona/s acosadora/s.*
4. *Descripción de los hechos de forma objetiva y sintética.*

En ningún caso serán tramitadas denuncias anónimas o que no cumplan las formas establecidas en este Protocolo.

La presentación de la denuncia conforme al Modelo propuesto en este Protocolo supone el inicio del Proceso de Valoración Inicial.

4.2. Valoración Inicial de la situación discriminatoria o de abuso.

1.- La Comisión de Valoración Inicial se reunirá en el plazo de 5 días hábiles desde el momento en que se tiene conocimiento de una situación discriminatoria o de abuso.

2.- La Comisión de Valoración Inicial podrá decidir entre las siguientes opciones alternativas:

2.1) Archivar la denuncia, si fuera motivado por desistimiento de la persona denunciante, por falta de objeto o insuficiencia de indicios o en caso de encontrarse otra falta distinta al acoso, tipificada como infracción disciplinaria. En cualquier caso, se notificará a la Delegación de Recursos Humanos la resolución adoptada por si pudiera corresponder otra actuación por su parte.

2.2) En el caso de que la situación no pudiera ser calificada como acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, pero afecta de forma directa al clima laboral, el Servicio de Prevención Propio podrá intervenir con objeto de proporcionar pautas de actuación propuestas que pongan fin a la situación y evitar que se produzca de nuevo en el futuro.

2.3) Si existen indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, la Comisión de Análisis Inicial delegará la tramitación del procedimiento a la Comisión de Instrucción, para la tramitación del procedimiento pudiendo proponer la aplicación de las medidas provisionales que aconsejen la valoración inicial a través de un informe inicial dirigido a la Comisión de Instrucción con copia a la persona responsable de la delegación de Recursos Humanos.

4.3. Tramitación del Procedimiento por parte de la Comisión de Instrucción.

La Comisión de Instrucción, en un plazo de 5 días hábiles desde la notificación del Informe presentado por la Comisión de Valoración Inicial, deberá reunirse para iniciar de oficio los actos de tramitación, recogida y comprobación de datos necesarios para la investigación de los hechos denunciados.





La Comisión de Instrucción designará como mínimo a dos de los miembros que la conforman, siendo al menos uno de ellos representante de las personas trabajadoras, pararellevar a cabo estas funciones de recogida y comprobación de datos.

Se requerirá al Servicio de Prevención Propio (SPP) una evaluación de riesgos psicosociales en el área o departamento donde la persona presuntamente objeto de acoso desarrolla su actividad cotidiana. Entre las posibles medidas cautelares se encuentran, siempre que así fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose, así como un cambio de turno. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. Se notificará la iniciación del procedimiento de Instrucción a las personas implicadas en el mismo: presunto/a acosador/a, presunto/a acosado/a y/o solicitante.

Se informará al Comité de Seguridad y Salud del inicio del expediente, conclusiones y medidas propuestas derivadas y cierre del mismo.

El proceso de investigación debe desarrollarse de forma rápida y eficaz, manteniendola confidencialidad por parte de las personas implicadas. Si hubiese más de una denuncia contra la misma persona se tramitará de forma diferenciada.

Desde la notificación del inicio del procedimiento de Instrucción, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otras pruebas para la Valoración Inicial en un plazo de 10 días hábiles.

Así mismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes.

Las personas responsables de la tramitación, tomarán declaración a la persona presuntamente acosada y al que solicita la intervención, en el supuesto que no coincida; a la persona denunciada, a las/os testigos si los hubiere y a todas aquellas personas que el Comité considere de importancia para el transcurso de la investigación de los hechos.

La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas.

La toma de declaración implica escuchar a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, siguiendo las siguientes pautas:

- a) Presentación y explicación del proceso a la persona entrevistada.*
- b) Firma del consentimiento informado (**Anexo 5**).*
- c) Escucha activa, intervenir sólo para realizar aclaraciones necesarias, invitar a relatar la declaración de forma detallada.*
- d) Tomar nota detallada del relato de los hechos.*





- e) *Identificar posiciones y necesidades.*
- f) *Resumen cronológico del relato.*
- g) *Las entrevistas comienzan con la persona denunciante y las personas testigos propuestas por ella, continuando con la persona denunciada y con las personas testigos propuestas por ella.*

*Los testimonios se apoyan en un documento de **Declaración Jurada (Anexo 6)** firmada por cada uno/a de los/as declarantes, personas implicadas en el proceso, testigos y otras personas requeridas para el efecto en su caso.*

En caso de Conflicto Laboral, se contemplan actuaciones de mediación como herramienta para la resolución del conflicto laboral. La persona mediadora será designada por la Comisión de Instrucción y actuará en función a los siguientes criterios:

- *Se mostrará imparcial en todo momento.*
- *Realizará una recogida de información e identificación de Posiciones, Necesidades e Intereses de las partes.*
- *Analizará el problema y buscará alternativas de resolución beneficiosa para ambas partes.*
- *Guiará el proceso de mediación y negociación positiva.*
- *Redactará el compromiso de acuerdo en la mediación.*
- *Presentará a la Comisión el informe y compromiso de acuerdo con el resultado de la mediación en un plazo de diez días desde la finalización del proceso de mediación.*

Las personas que participen en el proceso de mediación, se comprometen a cumplir el acuerdo fruto de la acción mediadora.

4.4. Método de trabajo de la Comisión de Instrucción:

a) Evaluación inicial:

- *Todas las actuaciones de la Comisión serán documentadas en el Diario de Campo del Trabajo de la Comisión.*
- *Definir de forma consensuada la situación-problema.*
- *Anamnesis laboral del personal municipal: historia y trayectoria laboral, formativa...*





- *Relato cronológico de los hechos.*
- *Informes médicos y psicológicos anteriores y actuales, a aportar por el Servicio de Prevención y/o por la propia trabajadora o trabajador.*
- *Relación con responsables, compañeros/as y subordinados/as.*
- *Definición del clima laboral aportado por el trabajador o trabajadora.*
- *Datos sobre el clima laboral a partir de la evaluación de riesgos psicosociales aportados por el Servicio de Prevención Propio (SPP).*
- *Análisis y valoración inicial consensuada por parte de los miembros de la Comisión.*

Las personas interesadas podrán alegar y presentar documentos y justificaciones que estimen oportunas en un plazo de 10 días hábiles desde la reunión del Comité Instructor para la Evaluación Inicial.

b) Informe de Conclusiones

La Comisión designará a dos miembros de la misma para la redacción del Informe de Conclusiones (Anexo 7), uno de ellos será la persona que ejerza la Secretaría de la misma. Este informe será aprobado en reunión de la Comisión en el plazo de un mes a contar desde la fecha de la primera toma de declaración de las partes implicadas.

En el Informe de Conclusiones se incluirá la siguiente información:

- a) Relación nominal y cargo de cada una de las personas que integran la Comisión, e identificación y puesto de trabajo desarrollado por las personas implicadas en el proceso.*
- b) Antecedentes, denuncia y circunstancias, agravantes en su caso y situaciones de especial vulnerabilidad si se dieran.*
- c) Relación de las intervenciones realizadas y argumentos expuestos por cada una de las partes, testimonios y documentos en los que se apoyan.*
- d) Resumen cronológico de los hechos.*
- e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y porrazón de sexo u otra discriminación.*
- f) Propuesta de medidas correctoras, si procede.*
- g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario, si procede.*
- h) Propuesta de puesta en conocimiento de la Jurisdicción Penal de la conducta presuntamente constitutiva de delito o falta, si procede.*

El Informe de Conclusiones deberá ser consensuado y contará con la aprobación de al menos la mayoría simple de los miembros de la Comisión, figurando en él lugar, fecha





y firma de los mismos.

Aquellos miembros de la Comisión que no estén de acuerdo conforme al Informe de Conclusiones, deberán justificar la motivación de la disconformidad con el mismo.

c) Resolución

En el plazo de 5 días, la Comisión hará entrega del Informe de Conclusiones a la Delegación de Recursos Humanos, quién dictará resolución acordando las medidas propuestas por la Comisión en un plazo de 10 días desde su recepción.

Dicha resolución será notificada a las personas implicadas en el proceso, denunciante, persona denunciada y quien hubiera formulado la denuncia si es persona distinta al denunciante.

Contra la resolución que ponga fin al procedimiento, cabrán los recursos en vía administrativa y jurisdiccional previstos por las leyes.

A efectos informativos y garantizando el carácter confidencial y la protección de datos personales, la Delegación de Recursos Humanos informará en los casos y resoluciones adoptadas a los Delegados y Delegadas de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud. En los casos de acoso sexual y por razón de sexo se informará a la Delegación de Derechos Sociales y a la Delegación de Igualdad y Diversidad.

4.5. Denuncias Falsas o Injustificadas

Si de la valoración inicial o del Informe de Conclusiones emitido por la Comisión, se deduce que la denuncia o los datos aportados o testimonios carecen de fundamento o son falsos, la Comisión podrá proponer a la delegación de Recursos Humanos la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichas actuaciones.

4.6. Tipificación de faltas y sanciones

*Los actos y conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo son **faltas disciplinarias muy graves de conformidad con el art. 95.2.b) 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 (TREBEP)**. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente. Si no existiese convenio o acuerdo colectivo de aplicación o instrumento negociado equivalente, este Protocolo proporciona una clasificación de los actos o conductas atendiendo a la gravedad de las mismas, pero siempre bajo la consideración de que nos encontramos ante faltas disciplinarias muy graves.*





Son circunstancias AGRAVANTES:

- a) *El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.*
- b) *La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución*
- c) *La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo*
- d) *La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.*
- e) *Existan dos o más víctimas.*
- f) *La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.*
- g) *Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.*
- h) *Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima o testigos o personas que integran las comisiones.*
- i) *Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.*
- j) *Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.*
- k) *La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.*

Las **SANCIONES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las previstas en el art. 96.1 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 (TREBEP).

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario o la separación del servicio serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación se este Protocolo.

5. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales (SPP) efectuará el seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas preventivas. Velará en su caso por evitar nuevas situaciones de conflictos laborales tras la reincorporación de una situación de baja laboral de una persona que se haya visto inmersa en una situación de acoso.

Si se dieran situaciones reincidentes en materia de acoso o discriminación por parte de personas implicadas en procesos ya resueltos por la Comisión de Instrucción, se





convocará una nueva reunión de la Comisión, informando a la Delegación de Recursos Humanos de una situación reincidente de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo; iniciándose un nuevo proceso de instrucción con agravante de reincidencia.

Durante todo el proceso, los datos serán tratados acordes a una confidencialidad máxima, serán protegidos en todo momento y custodiados por el Servicio de Prevención Propio (SPP).

6. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- ✓ Constitución Española de 1978.
- ✓ Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.
- ✓ 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.
- ✓ Real decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Estatuto Básico del Empleado Público.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ NTP 854 del Instituto para la Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- ✓ Guía para la elaboración e implantación de un protocolo de acoso laboral en la empresa. Confederación de empresarios de Andalucía.
- ✓ Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Instituto Vasco de la Mujer.

7. ANEXOS

- Anexo 1: Modelo de Exposición de Motivos.





- *Anexo 2: Documento de Compromiso, Respeto y Confidencialidad.*
- *Anexo 3: Acta de Sesión.*
- *Anexo 4: Diario de Campo de la Comisión de Instrucción.*
- *Anexo 5: Consentimiento Informado.*
- *Anexo 6: Modelo de Declaración Jurada.*
- *Anexo 7: Reglamento Interno de Funcionamiento de la Comisión de Instrucción.*

ANEXO 1: MODELO DE EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

DATOS IDENTIFICATIVOS

CENTRO DE TRABAJO:

SECCIÓN:

NOMBRE Y APELLIDOS:

D.N.I.:

PUESTO DE TRABAJO:

FECHA DE COMUNICACIÓN:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS MOTIVO DE LA DENUNCIA:

En caso de que las situaciones de discriminación sean acusadas directamente por otro/a empleado/a del Ayuntamiento, indicad su nombre y apellidos, así como el puesto de trabajo que desempeña en el mismo:

Nombre y apellidos de otros/as empleados/as que puedan corroborar los hechos objeto de denuncia:

Otros elementos probatorios a destacar:





Se informa al trabajador/ar del derecho que le asiste de elegir el dar traslado o no de esta comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores, siendo su deseo:

DAR TRASLADO A LA RLT

NO DAR TRASLADO A LA RLT

NOTA: ES OBLIGATORIO MARCAR UNA DE LAS DOS OPCIONES

EL/LA TRABAJADORA

RECIBI DIRECCIÓN

Fecha y Firma:

Fecha y firma:

Nota informativa: en caso de que los hechos aquí referidos, carezcan de fundamento o se compruebe la falsedad de los mismos, la Delegación de Recursos Humanos iniciará la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichas actuaciones.

La firma de este documento supone la aceptación del inicio del procedimiento de intervención según Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de discriminación, acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo.

ANEXO 2: DOCUMENTO DE COMPROMISO, RESPETO Y CONFIDENCIALIDAD

D/Dña.

con DNI nº

Como miembro de la Comisión de Instrucción en el proceso de intervención en situaciones de discriminación, acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Marbella.

ME COMPROMETO

Asumir el compromiso de cumplir y respetar el deber de secreto y sigilo profesional respecto de cualquier información confidencial que pueda conocer con motivo de la intervención en el ejercicio de las funciones de la Comisión de Instrucción.

Se entiende por "información confidencial" toda aquella información, incluyendo datos de carácter personal relativos a personas físicas, puestos a disposición de la Comisión de Instrucción para la intervención en el ámbito de sus funciones.

Mantener bajo el más estricto secreto profesional, toda la información confidencial que pueda llegar a mi conocimiento como consecuencia del desempeño de mis funciones, no divulgar, publicar, ceder, revelar, poner a disposición de terceros ni total ni parcialmente y cumplir esta obligación.





Fdo.: Sr./Sra. Presidente/a

Fdo.: Sr./Sra. Secretario/a

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Sr./Sra. D/Doñacon DNI.....

Por la presente se pone en su conocimiento que una vez efectuada y valorada la documentación en el proceso de intervención en situación discriminatoria, acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo a fecha de..... con número de expediente....., por parte de la Comisión de Valoración asignada para tal fin, se inicia el trámite de intervención e investigación por parte de la Comisión de Instrucción según el Protocolo de intervención establecido.

Se le indica que una vez que se efectúen las diligencias necesarias para esclarecer las causas y situación actual, se le hará extensivo el informe sobre la resolución final de los hechos acontecidos.

En Marbella, a de de 20

Fdo. D/Dña.....Fdo. El/La Presidente/a de la Comisión

ANEXO 6: MODELO DE DELCARACIÓN JURADA

PROCEDIMIENTO:-----

FECHA:-----

INTERESADO/A:-----

DECLARACIÓN DE LOS HECHOS:-----

TESTIGOS (en su caso)

DOCUMENTACIÓN QUE APORTA:

Declaro bajo juramento que son ciertos los hechos que relato en este documento, lo que corroboro para que sea usado en el proceso de investigación/Instrucción por la Comisión constituida según el Protocolo de Intervención en casos de discriminación,acoso laboral, sexual o por razón de sexo

En Marbella, a de 20.....





Fdo. D/Dña.....

**ANEXO 7: REGLAMENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO DE LA
COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN.**

➤ *Art. 1. La Comisión de Instrucción para la prevención e intervención en casos de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, tendrá una composición paritaria y estará formada por 6 miembros permanentes, nombrados a propuesta del Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento.*

La Comisión estará formada por:

- a) *Jefe o Jefa de Sección de Recursos Humanos que ejercerá la presidencia de la Comisión.*
- b) *Jefe o Jefa del Servicio de Prevención Propio (SPP).*
- c) *2 Delegados o Delegadas de Prevención, como representantes de las trabajadoras y trabajadores.*
- d) *2 Técnicas o Técnicos de la Concejalía de Derechos Sociales, Igualdad y Diversidad, con competencias en materias Jurídicas, igualdad, laboral y Psicosocial.*

La Comisión designará dos suplentes cuando alguno o alguna de los miembros permanentes tuviera que ser apartado de la Comisión por causa incompatible con el cargo:

- a) *Técnico o Técnica del SPP.*
- b) *Técnico o Técnica de la Concejalía de Derechos Sociales y de la Concejalía de Igualdad y Diversidad.*

➤ *Art. 2. La Comisión designará a la persona que ejerza la Secretaría de la misma, tendrá la función de realizar la convocatoria a propuesta de la Presidencia y realizará la tramitación de documentación que sea generada en el seno de la misma.*

➤ *Art. 3. Los miembros de la Comisión, ya sean titulares o suplentes tienen el deber de absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.*

➤ *Art. 4. Cualquier miembro de la Comisión podrá solicitar su propia retirada del proceso cuando entienda, que conoce o pueda ser parte interesada o únicamente considere que no va a ser objetivo con la denuncia.*





➤ Art. 5. Si alguno de los miembros de la Comisión abandonase ésta, voluntariamente o por cualquier otro motivo, será la dirección de la misma la que proponga la entrada de un sustituto.

➤ Art. 6. Podrá asistir como asesor/a del Comité con voz pero sin voto, el personal médico de vigilancia de la salud, a petición del Servicio de Prevención Propio del Ayuntamiento.

ACTUACIONES

➤ Art. 7. La comisión Instructora conocerá de los hechos y fundamentos de la situación cuando se dé traslado al seno de la misma por las vías establecidas. El traslado de los hechos se hará en los plazos establecidos en el procedimiento para la intervención en situaciones discriminatorias, acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo.

➤ Art. 8. Conocida la exposición de motivos en el seno de la Comisión, se realizará el correspondiente Expediente Informativo. El fundamento del expediente es la averiguación de los hechos e impedir la continuidad de los mismos.

➤ Art. 9. En el trámite del Expediente Informativo, la comisión dará audiencia a todos los implicados, levantando un acta por cada interviniente.

➤ Art. 10. El expediente informativo finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración del correspondiente Informe de conclusiones.

Las conclusiones se tomarán por unanimidad, si esto no fuera posible se realizará por votación en el seno de la comisión. El presidente de la comisión, en el caso de que fuese necesario, tendrá un voto de calidad que deshará el empate que pudiera producirse.

➤ Art. 11. Plazos. La comisión tendrá unos plazos para pronunciarse y finalizar el trámite del expediente informativo.

- Norma general: 30 días hábiles.

- Acoso sexual: 10 días hábiles.

➤ Art. 12. Conocidas las conclusiones del informe, la delegación de Recursos Humanos, analizará las conclusiones y en base a ellas adoptará las medidas que se estimen oportunas.

VIGENCIA

➤ Art. 13. La comisión tendrá una vigencia anual y será prorrogada por





tiempos iguales siempre y cuando no exista denuncia de disolución por algún miembro que la componga o por decisión de la dirección de la Compañía que será la que estime el cambio o no de los miembros.

MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

➤ *Art. 14. Las modificaciones, rectificaciones o mejoras que puedan introducirse en el presente reglamento deberán ser rebatidas, analizadas y aprobadas previamente en el seno de la Comisión por sus miembros. Para la adopción de las modificaciones será de aplicación lo dispuesto en el art.10.”*

Por lo anteriormente expuesto, el Sr. Teniente de Alcalde-Delegado de Recursos Humanos formula a la Junta de Gobierno Local la siguiente

PROPUESTA DE ACUERDO:

PRIMERO Y ÚNICO: APROBAR el “Protocolo de prevención y actuación en situaciones de posible acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra situación discriminatoria del Excmo. Ayuntamiento de Marbella”, anteriormente transcrito.

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad, acuerda **APROBAR** la propuesta anteriormente transcrita.

Lo que le traslado para su conocimiento y efectos oportunos.

EL CONCEJAL SECRETARIO DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL,



