



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Recursos Humanos Organización Ciudad Inteligente Digitalización e Innovación

PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

PROTOCOLO PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

EL SR. CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS, ORGANIZACIÓN, CIUDAD INTELIGENTE, DIGITALIZACIÓN E INNOVACIÓN

HACE SABER:

Que la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de julio de 2024, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo que literalmente dice:

“Visto expediente núm. **10.687/2024** de Recursos Humanos relativo a la **aprobación Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes.**

Visto el informe de fecha 23 de julio de 2024, emitido por la Técnica de Administración General, con el conforme Director General de Recursos Humanos, relativo al Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes, que básicamente dice:

“En relación con el nuevo Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes, SE INFORMA:

PRIMERO.- En la Constitución Española se reconoce como derechos fundamentales, entre otros: la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1).

Además, 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;

A su vez, en su artículo 35.1 incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo, derecho que enlaza con lo dispuesto por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de

Riesgos Laborales, que establece el derecho de los trabajadores y de las trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

En la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En su artículo 48.1. y 48.2 viene a establecer la obligatoriedad de proteger a los trabajadores y trabajadoras de situaciones de acoso sexual mediante la elaboración de un protocolo de acoso y posterior sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo con medidas negociadas con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

Así, todas las empresas, sean del tamaño que sean, tienen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Conforme al artículo 62 de la misma ley se establece que para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación.

Así también la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en su artículo 13.1 dispone:

“1. En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.”

A nivel autonómico la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, tras definir el acoso sexual y por razón de sexo , obliga a adoptar las medidas necesarias para crear entornos laborales libres de acoso y elaborar protocolos con las medidas de prevención y protección adecuadas.

Ya en el ámbito local, concretamente en el Plan de Igualdad de Empresa del ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes, aprobado por acuerdo de Junta de Gobierno Local de 5 de abril de 2019, en su eje 6, concretamente en el punto 6.1 se establece como objetivo el “Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral del ayuntamiento, así como prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y proteger situaciones sde especial vulnerabilidad”.

SEGUNDO.- Así conforme a todo lo anterior, en la Comisión de Igualdad celebrada el día 12 de marzo de 2024 entre los puntos del orden del día a tratar se incluyó como punto 3º la Propuesta texto Protocolo para prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes, acordándose el constituir una Comisión de Trabajo en la que participarían las diferentes secciones sindicales con representación, así como miembros del área de Recursos Humanos y del área de Igualdad, en aras a concretar el texto de los futuros protocolos.

Se han mantenido cinco reuniones de trabajo, obteniéndose un texto final. Siendo este incluido en el orden del día de la Comisión de Igualdad celebrada el día 11 de julio de 2024, resultando aprobado el mismo por unanimidad de los presentes.

TERCERO.- Tras esta aprobación, se ha sometido a la Mesa General de Negociación, la que en su sesión de 23 de julio del corriente ha aprobado por unanimidad la propuesta del mencionado texto de protocolo.

CUARTO.- 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 Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligente, Digitalización e Innovación a la Junta de Gobierno Local, para aprobación del Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes, de conformidad con el texto que se inserta a continuación: (...)

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

Por todo ello, se estima procedente y así a propuesta del Teniente de Alcalde Delegado de Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligente, Digitalización e Innovación, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los presentes, **acuerda:** Aprobar el Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes, de conformidad con el texto que se inserta a continuación:

“PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA Y SUS ORGANISMOS DEPENDIENTES.

COMPROMISO INSTITUCIONAL

El Ayuntamiento de Granada, sus organismos dependientes consideran el acoso sexual y el acoso por razón de sexo un comportamiento intolerable, por lo que se compromete a:

- Declarar formalmente su rechazo a todo tipo de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, en todas sus formas o manifestaciones.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través de actuaciones formativas e informativas de sensibilización a todo su personal, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.
- Denunciar, investigar y sancionar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

-Disponer de la organización específica y determinar procedimientos ágiles de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro del plazo establecido en este protocolo.

- Acompañar y asesorar a las víctimas de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

-Garantizar la seguridad, la integridad, confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas y aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

Estos compromisos son públicos y se comunicarán a todo el personal del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes.

MARCO NORMATIVO.

* En el ámbito internacional:

Hay que hacer mención a la Convención sobre la “Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer” (1979) en la que se exige la adopción de las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluyendo específicamente el lugar de trabajo (art. 11).

También la Resolución 48/104 de la Asamblea General de Naciones Unidas, relativa a la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993), donde se incluye el acoso como una forma de violencia contra las mujeres, prohibiéndolo en el trabajo, en las instituciones educacionales y en otros lugares (art. 2.b), alentando a los Estados Miembros a que se establezcan sanciones penales, civiles y administrativas (art. 4.d-f).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio 190, sobre la Violencia y el Acoso (2019), reconoce el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidas la violencia y el acoso por razón de sexo y género y la obligación para los Estados Miembros de respetar, promover y asegurar este derecho adoptando medidas con un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género.

Asimismo, la ONU con los Principios de Yogyakarta (2006), sobre la Aplicación de la Legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género, extiende explícitamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos a las personas homosexuales, bisexuales, transexuales y transgénero, cuyos derechos ya estaban incluidos implícitamente en el artículo segundo de la mencionada Declaración Universal bajo los genéricos «o de cualquier otra índole» y «o cualquier otra condición».

En la Resolución de la Asamblea General de la ONU: Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, de 4 de junio de 2012, se promovía la condena de la discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, e instaba a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a eliminar, allá donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada.

* En el ámbito europeo:

Hay que destacar La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea que consagra el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo y en este ámbito existen diversas Directivas que prescriben la prevención y sanción del acoso sexual, como la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y

de trato entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación, la Directiva 2004/113/CE relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, que definen y condenan el acoso y el acoso sexual, la Directiva 2012/29/UE por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, que reconoce el acoso sexual como una manifestación de la violencia de género, cuya finalidad es garantizar que las víctimas reciban la información, apoyo y protección adecuadas.

También hay que hacer mención al Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de 2011 (Convenio de Estambul), así como a la Resolución del Parlamento Europeo (2018) sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, los espacios públicos y en la vida política de la Unión.

En este ámbito deben mencionarse además las Resoluciones del Parlamento Europeo del 18 de enero de 2006 y del 24 de mayo de 2012, relativas a la igualdad de derechos de lesbianas y gais y a la lucha contra la discriminación y la homofobia; la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el puesto de trabajo y en el empleo y la ocupación; y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que consagra la prohibición de discriminación por orientación sexual como derecho primario de la Unión.

*** En el ámbito Nacional:**

En la Constitución Española se reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1).

Además, 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;

A su vez, en su artículo 35.1 incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo, derecho que enlaza con lo dispuesto por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que establece el derecho de los trabajadores y de las trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, define acoso sexual y por razón de sexo (art. 7 y 8) y da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo estas conductas y atribuyendo 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 al acoso por razón de sexo.

Esta ley obliga a los Poderes Públicos a adoptar las medidas necesarias para su erradicación en todas sus formas (art. 14.5), y donde las Administraciones Públicas tienen que establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (art. 51 e) y considerarse dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral (art. 27), garantizando el tratamiento reservado de las denuncias y la identificación de la persona responsable de atender a quienes formulen una queja o denuncia (art. 62 c y d), imponiendo a las empresa medidas específicas de prevención (art. 48).

También la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y en concreto hay que tener en cuenta lo previsto en su artículo 13 párrafos 1 y 2, donde se obliga “...las administraciones públicas...deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

2. Las administraciones públicas competentes y sus organismos vinculados o dependientes promoverán la información y sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales al personal a su servicio, autoridades públicas y a los cargos públicos electos”.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativa y de orden social, recoge en su Capítulo III. Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato en su art. 28: “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”.

Además, tanto el artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, reconoce que el personal empleado público tiene, entre otros, el derecho de carácter individual al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

De igual modo, el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, contempla en su letra e) que los trabajadores y las trabajadoras tienen, entre otros derechos básicos, el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 52 del Estatuto Básico del Empleado Público establece los deberes del personal empleado público, de modo que han de actuar con sujeción, entre otros principios, al principio de igualdad entre mujeres y hombres. Y en el artículo 53 se determina que la conducta del personal empleado público se basará en el respeto de los Derechos fundamentales y las libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de género, sexo, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

*** En el ámbito Autonómico:**

En el Estatuto de Autonomía de Andalucía se recoge la prohibición de discriminación, así como la garantía a la igualdad de género.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre) define el acoso sexual y por razón de sexo y obliga a adoptar las medidas necesarias para crear entornos laborales libres de acoso y a elaborar protocolos con las medidas de prevención y protección adecuadas.

Establece también la obligación de proteger frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía (modificada por Ley 7/2018, de 30 de julio), incluye entre las manifestaciones de la violencia de género, el

acoso sexual y por razón de sexo, así como el ciberacoso y prevé medidas de sensibilización, prevención y protección frente a esta manifestación de la violencia de género.

Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026, tiene como finalidad establecer, con la participación de todas las partes interesadas, las directrices, los objetivos estratégicos y las líneas básicas de intervención que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin último de alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral.

La Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, recoge en su articulado medidas en el ámbito laboral y concretamente impulsa las actuaciones y medidas de difusión y sensibilización, así como códigos de conducta y protocolos de actuación, que garanticen estos derechos.

* En el ámbito local

Hay que hacer mención a la puesta en marcha del Plan de Igualdad de Empresa de aplicación al Ayuntamiento de Granada y a los organismos dependientes del mismo, a través del que se le da respuesta a las obligaciones normativas de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombre y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, antes mencionadas.

Este Plan de Igualdad ha tenido una vigencia de 4 años, habiendo sido aprobado por acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 5 de abril de 2019 y en su Eje 6 denominado “Salud laboral y situaciones de especial protección”, se establece como objetivo 6.1 Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral del Ayuntamiento, así como prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y proteger situaciones de especial vulnerabilidad y como medida a atender se estableció la número 6.1.2 en la que se establecía la necesidad de “Elaboración de un protocolo específico de prevención y protección a trabajadoras víctimas de violencia de género”, todo lo que viene a constituir el germen de este protocolo.

MARCO CONCEPTUAL

Acoso sexual por cualquier vía que se produzca

Cualquier comportamiento, verbal o físico, no deseado, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo ello desarrollado en el ámbito de la organización y dirección de una persona empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, realizada tanto por personas superiores jerárquicas, como por compañeras o compañeros o inferiores jerárquicos, ya que tienen como objetivo crear un entorno laboral hostil, ofensivo, intimidatorio poniendo en peligro la estabilidad física y emocional, así como el desempeño profesional y laboral de la persona acosada.

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 incluye Anexo I Relación de conductas y actitudes relativas a acoso sexual, por razón de sexo.

OBJETO

El presente Protocolo tiene como objetivo establecer un conjunto de medidas para la prevención, sensibilización, formación, intervención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo, de todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes.

Asimismo, fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que favorezcan un entorno libre de cualquiera de los tipos de acoso a los que se refiere el presente Protocolo, posibilitando el respeto entre las personas trabajadoras del Ayuntamiento y sus organismos dependientes y la protección de su dignidad e integridad y su derecho a la salud en el trabajo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo se aplica a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, que se produzcan en relación con el trabajo y como resultado del mismo.

El presente Protocolo protege a todo el personal del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes, independientemente de cual sea su relación laboral, la duración de ésta o su nivel jerárquico.

Se aplicará también a personas que estén en prácticas, voluntariado, etc., y presten sus servicios en el Ayuntamiento de Granada o sus organismos dependientes y estén bajo la dirección y organización de estos.

A efecto de este protocolo, estará incluida toda forma en que pueda producirse el acoso sexual o por razón de sexo, incluyendo el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El Ayuntamiento de Granada llevará a cabo actuaciones de detección, sensibilización, prevención y formación para evitar los comportamientos acosadores, por lo que adoptará las siguientes medidas:

- 1.- Medidas de difusión, información y comunicación.
- 2.- Medidas de formación, sensibilización y concienciación de toda la plantilla municipal.
- 3.- Medidas de asesoramiento y consulta.
- 4.- Medidas de estudio, diagnóstico y evaluación.

1.- Medidas de difusión, información y comunicación

El protocolo se difundirá de forma que llegue a ser conocido por todo el personal empleado municipal incluido en el ámbito de aplicación de este protocolo.

A tales efectos, se realizarán las siguientes acciones:

Publicación de este protocolo en el respectivo portal web o intranet del personal. También se hará difusión de la normativa relativa a las sanciones administrativas y penales que pueden ser impuestas a quienes realicen actos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.- Medidas de formación, sensibilización y concienciación de toda la plantilla municipal

A través de colaboración entre las áreas de Igualdad, Recursos Humanos y de la representación legal de las personas trabajadoras se llevarán a cabo la realización de sesiones de información y sensibilización, así como campañas específicas explicativas del contenido del protocolo, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, así como en la forma de actuar en caso de producirse dichas conductas.

Se hará especial hincapié en la formación de aquellas personas que sean responsables de la realización de los diferentes trabajos que son necesarios para implementar el presente Protocolo.

Se llevará a cabo de manera anual una formación transversal a mandos intermedios y superiores sobre los tipos de acoso contemplados en el presente protocolo, sobre funcionamiento del mismo, así como de buenas prácticas en la materia, incluyendo contenidos relacionados con la prevención de conductas de acoso: resolución de conflictos, habilidades sociales y personales, gestión del estrés, etc.

3.-Medidas de asesoramiento y consulta

Se establecerá un correo electrónico específico, para realizar consultas y solicitar asesoramiento sobre este protocolo, que debe ser de conocimiento general para todo el personal municipal. Esta medida se realizará por la Delegación competente en materia de Recursos Humanos en colaboración con la Delegación competente en materia de Igualdad.

4.- Medidas de estudio, diagnóstico y evaluación

El Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes promoverán, la realización y difusión de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas entre el personal municipal y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por parte de dicho personal.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o la Dirección General competente por razón de la materia, valorará la necesidad de realizar estudios que permitan la identificación de factores psicosociales de estos tipos de acoso; entre los que debe incluirse un adecuado diseño y aplicación de evaluación y control de los factores de riesgo psicosociales; la inclusión de cuestionarios complementarios validados sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo, en los protocolos de vigilancia de la salud vigentes; el establecimiento de un sistema de información, consulta y asesoramiento que salvaguarde el anonimato (correo electrónico, buzón.).

Además, se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo sobre casos e intervenciones de los diferentes casos de acoso, su gravedad y consecuencias.

La publicación de estos datos se hará respetando en todo momento el anonimato de las personas implicadas y con la máxima profesionalidad.

PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

La utilización de este protocolo no impide que cualquier persona comprendida en su ámbito de aplicación, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente protocolo, sin menoscabo de aquellas medidas de carácter preventivo que se consideren necesarias.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento cabe señalarse las siguientes:

- Diligencia y celeridad: el procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- Respeto y protección a las personas: el Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

- Respeto a los derechos de las partes: la investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

- Imparcialidad y contradicción: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.

- Confidencialidad y anonimato: las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

- Sigilo: es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la

investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

- Prohibición de represalias: se garantizará, que en el ámbito de la institución no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.

- Protección y garantía de indemnidad: se asegurará, que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente protocolo (por ejemplo, facilitando información), no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia sobre su persona, su familia o sobre sus bienes, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.

- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas-Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad laboral: se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso.

- Derechos de abstención y recusación: respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

- Protección de datos: los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y por el Reglamento general de protección de datos (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos.

- Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento regulado en el presente protocolo se articulará a través de las siguientes fases:

a) Fase 1: Iniciación del procedimiento.

Con el fin de garantizar la confidencialidad en la aplicación del protocolo, se deberá establecer un buzón de correo electrónico, cuyo uso es exclusivo para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo, y al que solo tendrá acceso el personal designado por la Dirección General de Recursos Humanos, siendo esta la unidad receptora que estará conformada por dos personas funcionarias, que deberán disponer de la formación necesaria en la materia.

1. El procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso sexual y el acoso por razón de sexo se iniciará a partir de la presentación de una solicitud, reclamación, queja o denuncia, presentada de forma telemática para la activación del presente protocolo (en adelante, "comunicación"), conforme al modelo que se recoge en el Anexo II.

Dicho modelo se encontrará disponible en el respectivo portal web o intranet del personal municipal.

2. La unidad responsable de la recepción y tramitación de la comunicación de presunto acoso será la Dirección General de Recursos Humanos, ésta dispondrá de los medios adecuados para garantizar la confidencialidad de la información, así como para evitar su difusión más allá del ámbito de las personas que intervengan en el procedimiento.

3. Están legitimados para presentar la comunicación:

- a) La persona presuntamente acosada.
- b) La representación sindical de la persona presuntamente acosada.
- c) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el caso de que la denuncia sea presentada por persona distinta a la que sufra el presunto acoso, se pondrá en conocimiento de la Dirección General de Recursos Humanos, que será quien recepcione y tramite la comunicación de presunto acoso, desde ahí se recabará el consentimiento expreso de la persona presuntamente acosada (Anexo II) para realizar las actuaciones reguladas en el presente protocolo.

4. En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas.

b) Fase 2: Valoración inicial de la comunicación: Apertura expediente información reservada

La Dirección General de Recursos Humanos, en el plazo máximo de dos días hábiles, (desde la recepción de la solicitud) designará persona impulsora para llevar a cabo la realización de las actuaciones propias a una Información Reservada (conforme art. 55.2 ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas), remitiéndole copia de la comunicación recibida relativa a presunto acoso sexual, por razón de sexo.

La persona impulsora designada, que deberá poseer la formación necesaria en la materia, en el plazo máximo de cinco días hábiles, realizará las actuaciones que resulten oportunas, con el objeto de determinar, con la mayor precisión posible, los hechos acaecidos, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurran en unos y otros.

A tal efecto, podrá solicitar la colaboración del Servicio de Prevención y de personal del Servicio de Igualdad, así como también se podrá solicitar asesoramiento experto, para que se informe sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la unidad implicada, así como de otros datos sobre posibles antecedentes y/o indicadores de interés para el caso.

3. A la vista de las citadas actuaciones, la persona impulsora deberá adoptar alguna de las siguientes decisiones:

1ª. Proponer al órgano competente el archivo de las actuaciones, motivando su decisión, en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Desistimiento de la persona legitimada para presentar la comunicación.
- b) Falta de consentimiento para la tramitación del procedimiento, cuando la comunicación de presunto acoso hubiese sido presentada por persona distinta a la presuntamente acosada.

c) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

d) Abrir la fase de investigación, en el caso de que se apreciase indicios que fundamenten la presunta situación de acoso por razón de sexo o de acoso sexual, pudiendo proponer al órgano competente la aplicación de las medidas cautelares necesarias, a la vista de los resultados de las actuaciones realizadas.

c) Fase 3: Investigación.

Para el caso de que aprecien indicios que fundamenten la presunta situación de acoso para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, se creará un Comité Asesor que estará compuesto por:

* **Una** Persona empleada pública del Ayuntamiento.

***Un/a** técnico/a con formación adecuada en la materia.

Los titulares anteriores, así como los suplentes de los mismos, serán designados por la Dirección General de Recursos Humanos.

* **Una** persona designada a propuesta de las Junta de Personal y Comité de Empresa del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes.

(También se designará por titular y suplente)

En el seno del propio comité se designarán quienes de sus miembros desempeñarán los cargos de secretaria y presidencia.

El quórum mínimo para la válida constitución de este comité es de tres personas.

Además el comité podrá contar con una persona experta en materia de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo, designada al efecto (con voz, pero sin voto).

Al personal del Comité Asesor le será de aplicación las causas de abstención y recusación establecidas en la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En la composición del comité se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Las personas miembros del comité serán designadas por plazo máximo de cuatro años.

En cualquier momento, a través de resolución motivada, estas personas, miembros del comité podrán ser sustituidas.

1. El Comité llevará a cabo una investigación, en el plazo máximo de un mes.

La investigación de los hechos se realizará mediante la práctica de distintas pruebas como entrevistas a las partes, entrevistas a testigos, visitas de inspección al lugar, testimonios, revisión de documentación, etc.

En todo caso esta investigación debe ser impulsada de oficio, efectuándose de manera inmediata, rigurosa, minuciosa y objetiva estableciendo un control documental de las actuaciones realizadas.

En las entrevistas se deberá tomar declaración a la persona presuntamente acosada, a las personas que efectúen declaraciones testimoniales, si las hubiese, y al presunto/a acosador/a.

Durante la declaración, las personas intervinientes podrán estar acompañadas por una persona de su elección.

En la toma de declaración se escuchará a las partes y las/los testigos/as bajo el principio de neutralidad en la intervención.

La declaración comenzará por la persona presuntamente acosada, continuando con el/la presunto/a acosador/a, las personas que efectúen la prueba testimonial que proponga la persona presuntamente acosada, y finalmente, las personas que efectúen la prueba testimonial que proponga el/la presunto acosador/a.

La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas, que tendrán derecho a conocer la documentación que obre en el procedimiento, garantizándose, en todo caso, el cumplimiento de la normativa de protección de datos de carácter personal.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán presentar alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que podrán ser tenidos en cuenta tenidos en cuenta por el Comité.

Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que el Comité sólo podrá rechazar cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada.

2. La persona que ostente la secretaría del Comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir con objeto de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso, de lo que se informará a la persona presuntamente acosadora.

A tales efectos, todas las Áreas y Direcciones Generales del Ayuntamiento de Granada, así como las de sus organismos dependientes deberán colaborar con la persona que ostente la secretaría del Comité, con el fin de recabar todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

3. Al término de dicha investigación, la persona que ostente la secretaría redactará un informe, con el contenido mínimo siguiente:

a) Relación nominal de las personas que han participado, componentes del Comité, la persona presuntamente acosada, la persona presuntamente acosadora y las personas que han efectuado las declaraciones testimoniales.

b) Antecedentes de hecho, circunstancias de la comunicación de presunto acoso, agravantes que pudieran darse como: reincidencia, alevosía, abuso de superioridad o confianza, número de personas afectadas, presiones o coacciones sobre las personas afectadas, personas que han efectuado las declaraciones testimoniales, etc.

c) Relación de intervenciones realizadas a lo largo del proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, diligencias practicadas.

d) Resumen cronológico de los principales hechos.

e) Declaración de posible existencia o no de conducta de acoso sexual y por razón de sexo.

f) Propuesta de medidas correctoras y paliativas.

h) Otras que se estimen (como concurrencia de atenuantes o agravantes a tener en cuenta).

Este informe se elevará al Comité para su aprobación y que será remitido a la Dirección General de Recursos Humanos.

d) Fase 4: Finalización del procedimiento.

1. Una vez recibido el informe, la Dirección General de Recursos Humanos, en un plazo máximo de diez días hábiles desde su recepción, realizará informe-propuesta que elevará a la persona titular de la Concejalía Delegada de Recursos Humanos para que proceda a adoptar alguna o algunas de las decisiones siguientes:

a) Poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal, si se estima que los mismos pueden ser constitutivos de delito.

b) Proponer o acordar la iniciación de un expediente disciplinario, cuando exista base racional suficiente que fundamente la presunta existencia de acoso junto con las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.

c) Proponer o acordar la iniciación de un expediente disciplinario en los casos en que la conducta pueda ser constitutiva de otra falta disciplinaria, junto con las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.

d) Proponer o acordar medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto, que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.

e) Proponer o acordar el archivo del expediente por no existir situación de acoso o cuando no sea posible su verificación, dando por finalizado el proceso.

2. La resolución de la Concejalía Delegada competente en la materia que se adopte se notificará a las partes implicadas, tanto a la persona presuntamente acosada como a la persona presuntamente acosadora.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Para garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, de oficio o a instancia de dichas personas, y previa audiencia a las mismas, el Comité podrá proponer, con carácter preventivo y debidamente motivadas, cuantas medidas estime adecuadas dirigidas a la seguridad de las personas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios, en cualquier fase del procedimiento y hasta la resolución del mismo. La propuesta técnica que realice la Comité en esta materia, será vinculante, debiendo ejecutarse de manera inmediata por la delegación competente en materia de Personal.

Las medidas tendrán que tener en cuenta los puestos y actividades de las personas que hayan solicitado la intervención. Deberán ser proporcionadas, según las circunstancias del caso y no podrán suponer, para la víctima, un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

Alguna de estas medidas podrán ser:

- Separación, en cuanto a ubicación física, de la víctima y la presunta persona acosadora. En este caso, será la víctima quien decide si el traslado lo realiza ella o persona presuntamente acosadora.

- Reordenación del tiempo de trabajo.

- Cambio de lugar de trabajo.

- * Teletrabajo.

- * O cualquier otra/s medida/s que se consideren pertinentes al caso.

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

A efectos de tener referencias para proceder a la graduación de la recomendación de sanción y sin perjuicio de lo que disciplinariamente se considere a la hora de determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se considerará una mayor gravedad de los hechos en aquellas situaciones en las que:

1º La persona responsable del acoso sea reincidente en la comisión de actos de acoso.

2º Existan dos o más víctimas.

3º Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona acosadora.

4º La persona acosadora tenga relación de superioridad jerárquica y/o laboral sobre la víctima.

5º La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, intelectual o enfermedad mental.

6º El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.

7º La relación laboral que vincule a la víctima con el Ayuntamiento sea de carácter temporal, de interinidad o indefinida no fija o cualquier otra que no tenga carácter fijo.

8º El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.

9º 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.

10º La relación de la víctima con el Ayuntamiento no tenga carácter laboral, por hallarse en período de prueba, ser becario/a en prácticas o cualquier otra situación equiparable a las mencionadas.

SEGUIMIENTO DEL CASO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, el Comité Asesor vendrá obligado a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuesta, en su caso. Este informe se remitirá a la Dirección General de Recursos Humanos con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras, al Servicio de Prevención de Riesgos y a la Comisión de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

ARCHIVO Y CUSTODIA DEL EXPEDIENTE

Una vez finalizado el procedimiento e implementadas las actuaciones acordadas, todo el expediente será objeto de archivo y custodia por la Dirección General de Recursos Humanos competente por razón de la materia.

EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Granada realizará el control y seguimiento de la aplicación de este protocolo con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y eficacia.

Si se detectaran deficiencias en su aplicación o se vieran opciones de mejoras en la aplicación del protocolo, el Comité emitirá informe que se someterá a la Comisión de Igualdad que propondrá su modificación y los términos en que debe realizarse la misma, debiendo ser aprobada en la misma forma que este protocolo.

También se llevará a cabo la revisión del protocolo en el caso de que venga impuesto por normativa legal.

Esta Comisión realizará anualmente un informe de seguimiento que será presentado al Comité de Seguridad y Salud, para la elaboración del informe de seguimiento podrá recabar todo tipo de información de cualquier Órgano o Unidad del Ayuntamiento de Granada y /o de sus organismos autónomos.

VIGENCIA DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia tras su aprobación por Junta de Gobierno y estará vigente hasta su eventual modificación o derogación por resolución expresa de este mismo órgano.

Asimismo, se procederá a su publicación, una vez esté en vigor en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Granada.

Cuando los informes de seguimiento y evaluación del protocolo establezcan la necesidad de modificar contenidos del mismo, se procederá a su revisión, a efectos de incorporar las medidas, acciones, etc. que se hayan propuesto en dichos informes.

ANEXO I. Relación de conductas y actitudes relativas a acoso sexual.

En este Anexo se enumeran, a modo de ejemplo algunas de las conductas y actitudes que pueden considerarse constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Dependiendo de las circunstancias puede haber más situaciones que puedan considerarse constitutivas de acoso y además, pueden darse varios tipos de acoso forma simultánea, por ello como hemos dicho esta enumeración no tiene un carácter exhaustivo, ni taxativo.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

- Un deliberado contacto físico innecesario.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados.
- Demandas de favores sexuales.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Difusión de videos e imágenes y contenido relacionado con la vida sexual de las personas entre los empleados públicos, ya constituya un caso de "sexting" como se trate de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (telegram, whatsapp).
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Flirteos ofensivos.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.

Chantaje sexual o acoso de intercambio

Es aquel que implica que la aceptación o negativa de la víctima a realizar un acto de naturaleza o contenido sexual puede tener efectos sobre el empleo y/o las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Puede ser explícito, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o incluso coacción física, o implícito, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente de manera directa, pero se producen actos u omisiones de naturaleza o contenido sexual que producen las consecuencias mencionadas anteriormente.

Acoso sexual ambiental

Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo y hostil para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante e intimidatorio que interfiere gravemente en el rendimiento laboral. Ese comportamiento o actitud puede ser ejercido por personas de niveles jerárquicos diferentes.

Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito digital:

Cuando las conductas a las que se refiere este protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de Internet, el teléfono y las redes sociales estaremos ante conductas de acoso sexual o por razón de sexo digital o ciberacoso.

Hay que tener en cuenta las siguientes dimensiones específicas: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología:

- Daño a la reputación.
- Seguimiento y recopilación de información privada (*Spyware, este es un software que tiene dicho objetivo*).
- Suplantación de identidad.
- Solicitud de sexo.
- Acoso con cómplices para aislarla.

Acoso sexual en línea:

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (*porno venganza*).
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (incluye los actos de "*upskirting*" o "*bajo la falda*" y la toma de "*creepshots*" (*foto robada y sexualidad*) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (*pornografía falsa*) utilizando inteligencia artificial.
- Explotación, coacción y amenazas, sexting, sextorsión, amenaza de violación, revelación de información personal o la identidad, revelar la orientación sexual.

-Bullying sexualizado: rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o medio de vida.

-Ciberflashing o envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Anexo II.A Modelo de comunicación de presunto acoso sexual y el acoso por razón de sexo

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE	
NIF	
Nombre	
1º Apellido	2º Apellido
Teléfono:	
Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Funcionario <input type="checkbox"/> Laboral <input type="checkbox"/>	
Nº Empleado/a:	
Dirección General de dependencia:	
Datos del puesto de trabajo:	

DATOS DE LA SOLICITUD	
TIPO DE ACOSO: Sexual <input type="checkbox"/> Por razón de sexo <input type="checkbox"/>	
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA (en caso de ser distinta de la persona solicitante) *:	
* Deben indicarse los datos que se conozcan; al menos, nombre, apellidos y datos del centro de trabajo.	
NIF NIE Número de documento:	
Nombre:	
1º Apellido:	2º Apellido:
Teléfono/s de contacto:	
Datos del centro de trabajo:	
Datos del puesto de trabajo:	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (con identificación de la persona que supuestamente ha realizado la conducta constitutiva de acoso y de posibles testigos):	
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA (especificar en caso afirmativo):	
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
*	
*	

SOLICITO el inicio del procedimiento establecido en el Protocolo para la prevención, Identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, en el Ayuntamiento de Granada y sus organismos autónomos.

En _____, de _____ de 20..

Firma

ÓRGANO DESTINATARIO
Concejalía Delegada de Recursos Humanos
Dirección General de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Granada

INFORMACIÓN BÁSICA DE PROTECCIÓN DE DATOS
Dirección General de Recursos Humanos
Gestión del procedimiento para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, en el Ayuntamiento de Granada y sus Organismos Dependientes
Cumplimiento de una obligación legal. Datos categoría especial: 9.2 h y b RGPD, medicina preventiva y laboral – Ley Orgánica 3/2008 y Ley 12/2007, - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
Existe cesión de datos
Disponible en la dirección electrónica: https://granada.org

Anexo II B Modelo de Declaración y consentimiento

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
NIF	
Nombre	
1º Apellido	2º Apellido
Teléfono:	
Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Funcionario <input type="checkbox"/> Laboral <input type="checkbox"/>	
Nº Empleado/a:	
Dirección General de dependencia:	
Datos del puesto de trabajo:	

DECLARACIÓN Y CONSENTIMIENTO
DECLARO: 1. Que he sido informada/o del contenido de la comunicación de presunto acoso hacia mi persona presentada el día / /.... por D.ª/D. 2. Que he sido informada/o del contenido del Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, en el Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes y de las actuaciones a desarrollar en el marco del procedimiento previsto en el mismo. EN BASE A LO ANTERIOR: <input type="checkbox"/> Doy mi consentimiento a la tramitación del procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo. <input type="checkbox"/> NO doy mi consentimiento a la tramitación del procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo.

En _____, de _____ de 20..

Firma

ÓRGANO DESTINATARIO
Concejalía Delegada de Recursos Humanos Dirección General de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Granada
INFORMACIÓN BÁSICA DE PROTECCIÓN DE DATOS
Dirección General de Recursos Humanos
Gestión del procedimiento para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, en el Ayuntamiento de Granada y sus Organismos Dependientes
Cumplimiento de una obligación legal. Datos categoría especial: 9.2 h y b RGPD, medicina preventiva y laboral – Ley Orgánica 3/2008 y Ley 12/2007, - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
Existe cesión de datos
Disponible en la dirección electrónica: https://granada.org

Lo que se hace público para general conocimiento de todo el personal del Ayuntamiento de Granada y de sus organismos dependientes.

Granada, 31 de julio de 2024

El Concejal Delegado de Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligente, Digitalización e Innovación

Vito Rafael Episcopo Solís