

Expte. 2020/PES_01/021532

RESOLUCIÓN

Vista la propuesta de Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y discriminatorio en la Diputación de Granada formulada por los servicios técnicos de la Delegación de Recursos Humanos.

Resultando que en la reunión de la Mesa General de Negociación de la Diputación de Granada para materias comunes de personal laboral y funcionario (art. 36.3 del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre), celebrada el día 2 de diciembre de 2020, se ha tratado como segundo punto del orden del día dicho Protocolo.

De acuerdo con el Informe emitido por el Director General de Recursos Humanos.

Resultando que los empleados públicos tienen determinados derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio (artículo 14 del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público), entre los que se cuenta el derecho <<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 >> (letra h).

De conformidad con el artículo 38.3 del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

En uso delegado de las atribuciones conferidas por el artículo 29 a) del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local en relación con la Resolución de la Presidencia nº 2740, de 9.07.2019, RESUELVO:

C/ Periodista Barrios Talavera, 1. 18071-Granada. Tel.: 958 24 75 62. Fax: 958 24 75 63. E-mail: recursos-humanos@dipgra.es

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Página	1/29



PRIMERO- Aprobar el Acuerdo alcanzado por la Mesa General de Negociación de la Diputación de Granada para materias comunes de personal laboral y funcionario, sobre el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y discriminatorio en la Diputación de Granada cuyo contenido se anexa a la presente resolución.

SEGUNDO- Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso potestativo de reposición ante el Presidente de la Diputación de Granada, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Si no se estima oportuna la presentación del recurso potestativo de reposición, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados en la misma forma ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Granada, con arreglo a lo señalado en los artículos 8.1, 25.1 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. Asimismo, podrá interponerse cualquier otro recurso que se estime pertinente.

Así lo resuelve y firma D. José García Giralte, Diputado Delegado de Recursos Humanos según delegación de Presidencia conferida mediante Resolución núm. 2740, de 9 de julio de 2019, lo que por la Secretaría General se toma razón, para su transcripción en el Libro de Resoluciones a los solos efectos de garantizar su autenticidad e integridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.2 e) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, en Granada, a la fecha de firma electrónica.

EL DIPUTADO DELEGADO

LA SECRETARIA GENERAL

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Página	2/29



ANEXO

**ACUERDO SOBRE EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y DISCRIMINATORIO EN LA DIPUTACIÓN DE GRANADA**

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y al tiempo encomienda en el artículo 40.2 a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Por su parte, el artículo 35.1 de la Carta Magna incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo, en el ámbito de las relaciones de trabajo. 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.

En desarrollo de los anteriores principios, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en el art. 14 el derecho de las personas al servicio de las Administraciones Públicas 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 (letra h) y a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (letra l), y tipifica como falta disciplinaria, de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o).

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Página	3/29



Por su parte, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339), de 15 de diciembre de 2011 que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone en su artículo 48.1 que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tienen que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo empleado público, según recoge el artículo 14, letras b) y h) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el artículo 4 e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido además por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En este contexto, por Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, se aprobó 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

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Página	4/29



en la Administración General del Estado, que ha servido de referencia para la elaboración del presente en el ámbito de la Diputación de Granada.

Asimismo, por Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, se aprueba y ordena la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 13 de febrero de 2020, por el que se actualiza el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Por todo ello, de conformidad con el artículo 38 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, sobre Pactos y Acuerdos entre los representantes de las Administraciones Públicas y la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, la Mesa General de Negociación de la Diputación de Granada para materias comunes de personal laboral y funcionario, adopta el siguiente

ACUERDO

Primero. Determinación de las partes que concertan este Acuerdo.

Este Acuerdo ha sido negociado y se firma por la Delegación de Recursos Humanos de la Diputación de Granada y por la representación de las Organizaciones Sindicales CCOO, UGT y CSIF integrantes de la Mesa General de Negociación de la Diputación de Granada para materias comunes de personal laboral y funcionario.

Segundo. Objeto.

El presente Acuerdo tiene como objeto establecer a través del Protocolo que se anexa, mecanismos para prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier condición o circunstancia personal o social y fijar un procedimiento de actuación ante los casos que pudieran presentarse.

C/ Periodista Barrios Talavera, 1. 18071-Granada. Tel.: 958 24 75 62. Fax: 958 24 75 63. E-mail: recursos-humanos@dipgra.es

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Página	5/29



Tercero. Vigencia y denuncia.

La entrada en vigor se producirá con la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de la resolución aprobatoria del presente Acuerdo, y tendrá carácter indefinido hasta que se alcance un nuevo Acuerdo que lo sustituya, tras la denuncia expresa presentada por cualquiera de las partes.

Cuarto. Seguimiento del acuerdo.

El Comité de Seguridad y Salud de la Diputación de Granada llevará a cabo la labor de seguimiento del cumplimiento del presente Acuerdo, así como su interpretación, y elevará a la Mesa General las propuestas de revisión del mismo.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DISCRIMINATORIO EN EL ÁMBITO DE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA

Índice

I. Definiciones, objeto, ámbito de aplicación.

1.1. Definiciones de acoso

1.2. Objeto y ámbito de aplicación

II. Actuaciones preventivas

2.1. Prevención primaria de las situaciones de acoso

2.2. Elaboración de estrategias de prevención secundaria

III. Procedimiento de actuación

3.1. Iniciación del procedimiento

3.2. Indagación y valoración inicial

3.3. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial

3.4. Denuncias infundadas o falsas

3.5. Información

IV. Criterios y garantías de actuación

4.1 Criterios de actuación

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Página	6/29



4.2 Garantías de actuación

ANEXO I Comité Asesor

ANEXO II Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral

I. Definiciones, objeto y ámbito de aplicación

1.1. Definiciones de acoso.

A los efectos de este protocolo, se considera:

- a) **Acoso laboral** o acoso psicológico en el trabajo (APT), según las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo números 476 y 854: Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

El acoso laboral puede presentar las siguientes modalidades:

- Acoso descendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un o una 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, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o una de sus compañeras.
- Acoso ascendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre una persona superior jerárquica.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/mobbing:

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Página	7/29



- 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. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso psicológico.
- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada organización; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

A título de ejemplo, se citan algunas situaciones que no serían acoso laboral:

- 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.
- Un conflicto en una relación simétrica.

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Página	8/29



- Críticas constructivas, explícitas y justificadas.
- La supervisión o 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. Podrán constituir una muestra de liderazgo inadecuado pero, al no ir dirigidos hacia una o más personas concretas con un objetivo determinado, no se podrán considerar acoso.

En el anexo II se incluye, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una relación de conductas «típicas» de acoso, así como algunas conductas que no son acoso laboral, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

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

- Fase de conflicto: aparición de un conflicto a partir de disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes o fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra puede cambiar bruscamente a una negativa.
- Fase de estigmatización, que comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de una o varias de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros y otras compañeras e incluso de la dirección.
- Fase de intervención desde la organización: dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre las personas implicadas, etc.).
- Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: en este periodo el trabajador o la trabajadora compatibiliza su prestación de servicios con bajas de larga duración. La persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

C/ Periodista Barrios Talavera, 1. 18071-Granada. Tel.: 958 24 75 62. Fax: 958 24 75 63. E-mail: recursos-humanos@dipgra.es

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Página	9/29



En cuanto al grado de acoso, viene determinado por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas, pudiendo distinguirse tres grados:

- Primer grado: la víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
- Segundo grado: resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto y, en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa.
- Tercer grado: la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico, médico o psiquiátrico.

b) **Acoso sexual:** la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, lo define como «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas; un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

El acoso sexual puede ser de dos tipos:

- Chantaje sexual: se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional o el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, personas jerárquicamente superiores.
- Acoso sexual ambiental: su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. En este caso también

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Página	10/29



pueden ser sujetos activos los compañeros y las compañeras de trabajo o terceras personas relacionadas con la organización.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona empleada pública.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas 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.

c) **Acoso discriminatorio:** es toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Por su parte, el acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, implica cualquier comportamiento que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica. Dicho comportamiento se considera discriminatorio en sus distintos tipos: directo, indirecto, orden de discriminar y represalia discriminatoria.

1.2. Objeto y ámbito de aplicación. El objeto de este Protocolo es:

C/ Periodista Barrios Talavera, 1. 18071-Granada. Tel.: 958 24 75 62. Fax: 958 24 75 63. E-mail: recursos-humanos@dipgra.es

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Página	11/29



- a) Establecer un procedimiento de actuación con la finalidad explícita de prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier condición o circunstancia personal o social, según lo establecido en el apartado anterior, así como la violencia laboral, física y psicológica, en el ámbito de en el ámbito de la Diputación de Granada.
- b) Establecer el procedimiento de actuación ante los casos que pudieran presentarse.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de la Diputación de Granada.

Cuando en un centro de trabajo de la Diputación de Granada desarrollen actividades personas de otras Administraciones Públicas, entidades o empresas, se deberán poner en marcha los mecanismos de coordinación previstos en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla dicho artículo.

II. Actuaciones preventivas

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo que hemos de plantearnos a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles:

2.1 Prevención primaria de las situaciones de acoso. Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.

La prevención primaria es aquella que tiene lugar antes de que se produzca cualquier situación de acoso; es, por tanto, la auténtica prevención. Para la prevención primaria del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación en el espacio laboral, es imprescindible un

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Página	12/29



adecuado diseño de la organización y una puesta en marcha de estrategias de sensibilización y formación integradas con el resto de la actividad preventiva.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo sean los más adecuados, de forma que se eliminen los factores de riesgo psicosociales y no se favorezca la aparición de conductas de acoso, el Servicio de Prevención y Salud Laboral y, en su caso, el Comité de Seguridad y Salud, propondrán y promoverán acciones preventivas regidas por los siguientes planteamientos, que las personas responsables en materia de recursos humanos deben asumir especialmente:

- Respeto de los criterios establecidos por la ergonomía y la psicología aplicada para un diseño adecuado de la organización del trabajo.
- Impulso de medidas para mejorar la comunicación y la autonomía laboral entre las personas empleadas públicas de la Diputación de Granada.
- Promoción de un clima laboral de seguridad psicosocial y de justicia organizacional, así como del liderazgo positivo y ético.

Será necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas de sensibilización y formación de todas las personas empleadas públicas, para que de forma directa se evite o reduzca la posibilidad de aparición de las conductas de acoso y violencia laboral. A este respecto, la Delegación de Recursos Humanos a través de su Servicio de Prevención y Salud Laboral, los Delegados y las Delegadas de Prevención del Comité de Seguridad y Salud y las Organizaciones Sindicales, podrán impulsar actuaciones preventivas en el marco de sus competencias y facultades y facilitar la información acerca de las medidas establecidas para prevenir dichas prácticas. A este respecto, se relacionan posibles medidas a desarrollar:

- Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y de la web donde lo podrán encontrar.
- Informar de la existencia del protocolo de acoso en los manuales de acogida.
- Elaborar instrumentos de identificación previa de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Página	13/29



- Proceder, con una amplia difusión, a través de las intranets y de otros medios de comunicación, a la divulgación de medidas preventivas:
 - Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
 - Realizar sesiones de información para los empleados públicos para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.
- Llevar a cabo una formación general para todas las personas empleadas públicas sobre riesgos derivados del acoso e instrucciones a seguir si se sufren conductas que pudieran calificarse como tal.
- Planificar formación específica de contenido teórico-práctico, que incluya los riesgos psicosociales, la perspectiva de género y una definición clara de las conductas de obligado cumplimiento y de las conductas prohibidas en las unidades competentes en esta materia, dirigida a:
 - Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
 - Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
 - Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso.

2.2 Elaboración de estrategias de prevención secundaria.

La prevención secundaria es la detección precoz, poniéndose en práctica cuando la situación de acoso está comenzando a suceder. La prevención secundaria ha de tener como base:

C/ Periodista Barrios Talavera, 1. 18071-Granada. Tel.: 958 24 75 62. Fax: 958 24 75 63. E-mail: recursos-humanos@dipgra.es

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Página	14/29



- Diseño y aplicación de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales.
- Inclusión de pruebas y cuestionarios complementarios en los protocolos específicos de vigilancia de la salud.
- Establecimiento de sistemas como buzón, correo electrónico o teléfono, para la consulta y el asesoramiento de forma anónima sobre acoso.
- Habilitar recursos diversificados para su resolución precoz: establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos, realizando evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales.
- Implantación de una política de resolución de conflictos, incluyendo las tareas de mediación.

III. Procedimiento de actuación

3.1. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito –que en este modelo de protocolo denominaremos «denuncia»– aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquélla preste sus servicios, o por las personas titulares de las unidades administrativas que tengan conocimiento del posible acoso. Cuando el denunciante no sea la propia persona interesada, la organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.

El modelo normalizado de denuncia al respecto estará accesible en la sede electrónica de la Diputación de Granada.

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse al/a la Diputado/a Delegado/a de Recursos Humanos. Se recibirá directamente por el Servicio de Salud Laboral y la tramitación será competencia del Comité Asesor regulado en el Anexo I.

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Página	15/29



Todas las dependencias de la Diputación de Granada tendrán la obligación de colaborar con el Comité Asesor a lo largo de todo el proceso de investigación y a facilitar los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precise para el desarrollo de sus actuaciones.

El Comité Asesor, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

- Proponer la inadmisión a trámite de dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.
- Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, el Comité Asesor podrá proponer motivadamente la posible movilidad transitoria de éstas hasta la conclusión del expediente, con el fin de evitarles mayores perjuicios. La Delegación de Recursos Humanos efectuará la reubicación transitoria propuesta siempre que sea organizativamente posible.

3.2. Indagación y valoración inicial.

Si el Comité Asesor considera procedente iniciar la tramitación, comenzará solicitando informe al Servicio de Prevención y Salud Laboral y recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

El Servicio de Prevención deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la Unidad implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas, se tomará declaración a la persona presuntamente acosada y a la que solicita intervención, en el supuesto de que no coincidan; a la persona frente a la que se presenta la solicitud y a los y las testigos, u otro

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Página	16/29



personal de interés, si los hubiere, en cuyo caso se levantará acta en la que quede constancia de las actuaciones practicadas. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

En las declaraciones, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañados/as, si así lo solicitan expresamente, por un/a Delegado/a de Prevención, u otro/a acompañante de su elección.

Asimismo, el Comité Asesor podrá incorporar a las actuaciones una valoración del impacto psicológico en la persona presuntamente acosada, realizado por profesional de la Psicología clínica de la Diputación de Granada o externo.

Al finalizar esta indagación previa, el Comité Asesor, en el plazo máximo de dos meses contados desde la fecha de su primera reunión y a la vista de todas las actuaciones practicadas, emitirá un informe, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará al Diputado Delegado de Recursos Humanos ante quien se presentó la denuncia, acompañando las actuaciones practicadas.

3.3. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración.

A la vista del informe de valoración, la Delegación de Recursos Humanos deberá optar por alguna de las siguientes alternativas:

A) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la persona denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Página	17/29



B) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al «mobbing» y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

C) Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, –por ejemplo, de «maltrato psicológico», pero no «mobbing»–, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

c.1 Si se trata de una situación de conflicto: Activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un «mediador», admitido por las partes.

c.2 Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

D) Indicios de acoso laboral: Cuando del referido informe se deduzca la posible existencia de acoso laboral, el órgano competente podrá incoar un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

3.4. Denuncias infundadas o falsas.

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el órgano competente podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

3.5. Información.

C/ Periodista Barrios Talavera, 1. 18071-Granada. Tel.: 958 24 75 62. Fax: 958 24 75 63. E-mail: recursos-humanos@dipgra.es

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Página	18/29



Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas. Asimismo, se informará al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, preservando la intimidad de las personas. Esta última información se canalizará a través del miembro del Comité Asesor designado por el Comité de Seguridad y Salud.

IV. Criterios y garantías de actuación

4.1 Criterios de actuación

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- Cualquier empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.
- La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
- La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley. No obstante, la apertura por los mismos hechos o fundamentos de procedimientos judiciales o de expedientes por la Administración, determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo. Las resoluciones judiciales o administrativas firmes vincularán a las instancias que participan en la aplicación del presente Protocolo en cuanto a los hechos declarados probados.

4.2 Garantías de actuación

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán las siguientes:

C/ Periodista Barrios Talavera, 1. 18071-Granada. Tel.: 958 24 75 62. Fax: 958 24 75 63. E-mail: recursos-humanos@dipgra.es

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Página	19/29



Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor 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 ser asistidas por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

Los actos de tramitación que requieran la intervención de las personas interesadas habrán de practicarse en la forma que resulte más cómoda para ellas y sea compatible, en la medida de lo posible, con sus obligaciones profesionales, con abono de las indemnizaciones por desplazamiento y dietas que puedan ocasionarse.

Confidencialidad: Las personas que intervengan en la aplicación del presente Protocolo observarán sigilo en todo lo referente a los asuntos en que participen, aun después de dejar de formar parte de dichos órganos o de prestarles su apoyo. Ningún documento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de este Protocolo para fines distintos de los que motivaron su disposición.

Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Comité Asesor al emitir la correspondiente propuesta. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que el Comité sólo podrá rechazar cuando sea manifiestamente improcedente o innecesaria, mediante decisión motivada; las pruebas deberán practicarse en el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción por el Comité de las propuestas.

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Página	20/29



Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le restituirá en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades legales y organizativas.

Protección de la salud de las víctimas: la organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los/as trabajadores/as afectados/as.

Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del /de la empleado/a publico/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.

Respeto al principio de presunción de inocencia.

Todas las comunicaciones del Comité se harán respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos de carácter personal.

En Granada, a

POR LA ADMINISTRACIÓN

D. José García Giralte
Diputado Delegado de Recursos Humanos

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Página	21/29



POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

D. Antonio Martínez García
CC.OO.

D.ª Natividad Pérez Manzano
UGT

D.ª Carmen García Vargas CSIF

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Página	22/29



ANEXO I

Comité Asesor

1. Composición.

El Comité compuesto estará por cuatro personas:

- Un/a técnico/a propuesto/a por la Delegación de Recursos Humanos, con experiencia o formación en prevención de riesgos laborales (preferentemente en ergonomía y psicología) o en régimen jurídico.
- Un/a técnico/a del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en ergonomía y psicología aplicada, que ejercerá la presidencia e instrucción de las diligencias.
- Dos personas de entre quienes ostenten la condición de Delegada o Delegado de Prevención, preferentemente que posean formación en ergonomía y psicología, propuestas por el Comité de Seguridad y Salud.

En todo caso, la composición del Comité tenderá a ser paritaria por razón de género, debiéndose interpretar las situaciones de acoso desde una perspectiva de género.

Igualmente, si el Comité lo estima necesario, podrá designarse un/a experto/a, para asesorar sobre cuestiones técnicas.

Los/las personas componentes del grupo serán designadas por la Delegación de Recursos Humanos (a propuesta del Comité de Seguridad y Salud en el caso de Delegados/as de Prevención).

En la resolución de constitución del Comité, además de nombrarse los miembros del mismo se designará a alguno de ellos para desempeñar la secretaría.

Tanto para la representación de la Administración en el Comité como para los Delegados y las Delegadas de Prevención se designarán, además de las personas titulares, una suplente para cada una de ellas, que actuarán en los casos de ausencia de las titulares por cualquier causa, así como cuando en las titulares concurra alguna causa de abstención o deban participar

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Página	23/29



personalmente en el procedimiento en su condición de miembros de alguno de los otros órganos que intervienen en el mismo.

En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

Quienes formen parte del Comité recibirán formación sobre acoso laboral, sexual y discriminatorio en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género; asimismo, incluirá contenido relativo a procedimiento administrativo.

Las Delegaciones en que presten sus servicios las personas miembros del Comité facilitarán la disponibilidad horaria que requieran los trabajos a realizar, mediante la correspondiente justificación, y abonarán las indemnizaciones por desplazamiento y dietas que se ocasionen en el desempeño de dichas tareas.

2. Régimen de funcionamiento del comité asesor.

Se regirá en su funcionamiento por:

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público relativas al funcionamiento de los órganos colegiados, incluidas las referentes a la abstención y recusación de las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

Para facilitar la investigación, el Comité podrá utilizar, entre otros y si procede, los siguientes instrumentos específicos: el LIPT 60 de Rivera (2003), a cumplimentar por la persona

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQZB5Y	Página	24/29



presuntamente acosada; y la Escala Breve de Acoso Laboral (EBAL), citada en la NTP 892, a completar por el Comité tras entrevistar a la persona presuntamente acosada y a los testigos.

El Comité deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor de este Protocolo, adaptándose, si procede, a la nueva configuración surgida de la revisión del Protocolo.

3. Expedientes y custodia de la documentación.

Durante la tramitación del procedimiento la documentación de los expedientes y los trabajos del Comité permanecerán custodiados por la persona responsable de la tramitación. Una vez finalizada la tramitación, junto con el informe de conclusiones, se remitirá el expediente completo original a la Jefatura de Prevención y Salud Laboral. El Comité, a los efectos de seguimiento y control de cada caso, dispondrá de una copia del informe de conclusiones/recomendaciones emitido.

Las partes implicadas en el procedimiento tendrán derecho a conocer en cualquier momento el estado de la tramitación del mismo y obtener copias de documentos contenidos en él, por sí mismos o a través de representantes, si se hubieren designado, omitiendo los datos de carácter personal que en ellos figuren, con la única excepción de los nombres y apellidos que se incluyan.

4. Compromiso de confidencialidad.

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 o en proceso de investigación.

5. Comunicaciones.

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Página	25/29



Al objeto de garantizar la confidencialidad, todas las comunicaciones que emita el Comité, salvo el informe de conclusiones, se harán mediante datos anonimizados y se utilizarán, en lugar de los nombres personales, códigos alfanuméricos.

6. Incompatibilidad.

Las personas miembros del Comité en quienes se den algunas de las circunstancias reguladas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se abstendrán de intervenir en el procedimiento y deberán ser sustituidas por la persona suplente previamente designada. En los casos previstos en el citado precepto podrá promoverse recusación por las personas interesadas, en cualquier momento de la tramitación del procedimiento. La recusación se planteará por escrito, en el que se expresará la causa o causas en que se funda y será tramitada en los términos previstos en el artículo 24 del mismo texto legal, siendo competente para la resolución la persona titular de la Delegación de Recursos Humanos.

7. Toma de declaración.

En la realización de la toma de declaración, basada en un cuestionario consensuado y realizado por personal técnico en la materia, en la que se escuchará a las partes y a los y a las testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso y del acceso a copia de la información que el propio proceso genere.
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Página	26/29



- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como «lo normal», «como siempre», «no me informan».
- g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h) Resumir el orden cronológico del relato.
- i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j) Las entrevistas comenzarán con la persona solicitante y la persona afectada, en caso de no coincidir éstas y los y las testigos por ella/s propuestos, continuando con la/s persona/s frente a la/s que se presenta la solicitud y, en su caso, con los y las testigos que esta/s última/s proponga/n.
- k) Debe evitarse, en la medida de lo posible, la realización de entrevistas en el mismo centro de trabajo donde presten servicio las personas implicadas en cada caso.

8. Informes de conclusiones/recomendaciones.

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del grupo/Comité Asesor.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: testimonios; informes; pruebas; resumen y valoración de los principales hechos.
- Valoración y conclusiones.
- Medidas propuestas (deberá recogerse alguna de las contempladas en el apartado 3.3, como propuesta de Resolución para el órgano competente).

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Página	27/29



ANEXO II

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral*

A) Conductas consideradas como acoso laboral

- Dejar a la persona empleada pública de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a personas empleadas públicas que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con quienes reclaman.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona empleada pública.
- Reprenderla reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) 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 trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

**Tomado de la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al*

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Página	28/29



acoso laboral en la Administración General del Estado (Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo).

C/ Periodista Barrios Talavera, 1. 18071-Granada. Tel.: 958 24 75 62. Fax: 958 24 75 63. E-mail: recursos-humanos@dipgra.es

Código Seguro de Verificación	IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Fecha	29/12/2020 10:25:08
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Firmante	JOSE GARCIA GIRALTE (Diputado Delegado de Recursos Humanos Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7GEOSIZTXD5ZPLQAAWKQB5Y	Página	29/29

