



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE
SEXO Y EL ACOSO POR ORIENTACIÓN
SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE
GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE
MIJAS**

1. PREÁMBULO

1.1. Justificación y antecedentes.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles y españolas 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 encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios, se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo; y por otro, la Ley 7/2007, de 12 de abril, derogada por 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, donde se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o). Asimismo en el título VII del Real Decreto Legislativo 5/2015, relativo al régimen disciplinario, se establece como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones ,discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2.b).

En el ámbito autonómico, la ley 9/2018, de 8 octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía define el acoso sexista en el trabajo y dispone que tendrá la consideración de falta disciplinaria para el personal funcionario de la administración andaluza.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido 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 ,en su preámbulo XI, que “ dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”. Con lo que “quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones juridicoprivadas como en el de las relaciones jurídicos-públicas”. Planteamiento que se recoge en una ampliación del artículo 173, en el que se indica que “con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, suponga un grave acoso contra la víctima”.

Finalmente, 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) 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.

Por lo que la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres respecta, en el ámbito comunitario debe señalarse la Directiva 2006/54/CE del parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que, además de definir el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, en consecuencia, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear 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 inaceptabilidad 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 éstas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene 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 tienen derecho todas las personas trabajadoras, según recoge el Real Decreto Legislativo 2/2015, 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 por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En este contexto, se revela como necesario promover la elaboración de un protocolo en el que se establezcan las acciones y procedimientos a seguir, tanto para prevenir o evitar en lo posibles conductas de acosos en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Mijas, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

1.2. Principios de actuación.

Con el fin de asegurar que todos y todas las empleadas públicas disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, es importante que cada responsable de Área/Servicio/Negociado declare formalmente, por escrito, que rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador o acosadora ni cual su rango jerárquico. Y debe manifestar su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dichos acosos, manifestando como principio básico el derecho del personal del sector público a recibir un trato respetuoso y digno.

Dicho rechazo ha de articularse expresamente en todos los Departamentos, indicando claramente los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave; indicación y recordatorio que deben ser comunicados a todos los miembros de la organización, dejando claramente

establecido que esta política se aplicará a todos los colectivos y a todos los niveles de la misma.

Finalmente, para hacer efectivo dicho rechazo y el compromiso de actuación que debe llevar aparejado, será también importante que cada Departamento se dote de los procedimientos y recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso psicológico en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas.

A tal fin, se establece el siguiente modelo de protocolo de actuación frente a todo tipo de acoso a implantar en cada departamento del Ayuntamiento de Mijas, protocolo que se plantea, en todo caso, desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello, las declaraciones institucionales de no tolerancia, la difusión de la información, la formación adecuada de los mandos intermedios y la disposición de un protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acosos y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, deben ser elementos centrales para las que las conductas de acoso se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen.

Si cualquier norma legal o convencional de ámbito superior afectará al contenido del presente protocolo, se procederá a tramitar su inmediata revisión y adecuación.

2. DEFINICIONES Y OBJETO

2.1. Definiciones

Acoso Laboral: Contendida en la Ley Orgánica 5/2010, se considera como "acoso psicológico o moral la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúen frente a aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud".

En este contexto, 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.

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

- 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.

- 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.

Pueden 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 aquel, 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 ,aún 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) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

Podemos distinguir tres tipos de acoso:

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

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

El acoso como un situación de violencia en el trabajo prolongada en el tiempo es un proceso en el que se distinguen varias fases:

- **Fase de conflicto:** aparición del conflicto a partir de disputas personales puntuales.
- **Fase de estigmatización:** lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias contra una sola. Se producen conductas de evitación o negación de la realidad.
- **Fase de intervención desde la empresa:** intervención desde la dirección o de la persona jerárquicamente responsable con el propósito de la resolución positiva del conflicto.
- **Fase de marginación o exclusión de la vida laboral:** consecuencias físicas, psíquicas y sociales, aumento del proceso de estigmatización, bajas laborales y/o periodos de poca productividad.

Acoso sexual: La directiva 2006/54/CE la define como toda situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual es por encima de todo, una manifestación de las relaciones de poder, una forma de discriminación basada en el género como jerarquía, que guarda relación con los roles atribuidos tradicionalmente en función del sexo de las personas, encontrándose vinculado al poder y a la violencia. Así, el acoso sexual se puede considerar más como un abuso de poder, que como una conducta sexual, ya que su finalidad es la de ejercer un poder sobre la otra persona.

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

Con carácter general, el acoso sexual grave sigue la siguiente secuencia:

1. El acosador elige a la víctima con un papel bastante definido, basado sobre todo en la vulnerabilidad percibida.
2. Se granjea su confianza, la apoya, la ayuda en su trabajo, la halaga. Se convierte en amigo protector.
3. A partir de aquí comienza a comportarse como algo más que un compañero de trabajo/jefe: aumenta el número de llamadas, incremento de visitas, requerimientos en su despacho.
4. El resto de trabajadores y trabajadoras ya han percibido que existe una relación especial, definida como amistad o privilegio y no de acoso, lo que ayuda al rechazo y aislamiento de la víctima.
5. El acosador comienza a hacer explícitas sus demandas para pasar al chantaje, recordando los favores y apoyos recibidos. Recurre a amenazas sobre la pérdida de favores. En ocasiones emplea la fuerza física.

Esta situación es de invisibilidad hacia la víctima, ya que el entorno social tiende a negar estos comportamientos y las propias víctimas tratan de quitar importancia a los hechos y tardan en identificar la situación. Es fundamental, por tanto, el papel de las organizaciones tanto en la prevención como en la política de actuaciones para la resolución de los casos producidos, protegiendo a las partes implicadas.

Acoso sexista o por razón de sexo: el artículo 3 de la ley 12/2007. de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dice, a estos efectos, que se considera acoso por razón de sexo el referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

Acoso por orientación sexual: cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su orientación sexual (hace referencia al colectivo LGTBIQ+) y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso por identidad o expresión de género: cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de expresión de género o identidad de género y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado.

En el anexo II se incluye una relación de conductas típicas de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

2.2. Objeto y ámbito de aplicación

El objeto de este acuerdo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito del Ayuntamiento de Mijas.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Mijas.

3. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

A/ INICIACIÓN

Antes de entrar a conocer las distintas fases de que consta el protocolo, debe aclararse que las mismas no configuran un procedimiento en el sentido jurídico del término, sino que conforman el paso previo a la incoación, en su caso, del mismo, debiendo entenderse todas las actuaciones anteriores como las propias de la fase de información o actuaciones previas, de acuerdo con la regulación del artículo, 55 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El “procedimiento” se inicia a partir de la comunicación de los hechos, que puede llevarse a cabo mediante 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 los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso.

En el anexo III se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que deberá estar accesible para los empleados públicos del Ayuntamiento de Mijas.

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse a la Concejalía de Recursos Humanos. Esta Concejalía, dará traslado de la denuncia a la "Comisión paritaria de valoración inicial" en el plazo máximo de 2 días hábiles, tras corroborar el caso en el supuesto de que el denunciante no sea el propio interesado.

B/ VALORACIÓN INICIAL DE LA SITUACIÓN DISCRIMINATORIA O DE ACOSO

La Comisión paritaria de valoración inicial (CPVI), tendrá como objeto, recibir la denuncia de la Concejalía de Recursos Humanos y realizar una valoración inicial de los casos presentados o detectados en materia de discriminación o acoso. Para ello se reunirá en el plazo de 5 días hábiles desde el momento en que se tiene conocimiento de una situación discriminatoria o de abuso.

La Comisión paritaria de valoración inicial y la Comisión paritaria de instrucción estarán formadas por 6 miembros permanentes:

- Un/a representante del Área de Recursos Humanos que actuará como Presidente/a.
- Un/a representante del Área de Servicio de Prevención.
- Un/a representante del Comité de Empresa, designado/a por el propio Comité de Empresa.
- Un/a representante de la Junta de Personal, designado/a por la propia Junta de Personal.
- Un/a representante del Comité de Seguridad y Salud, designado/a por el propio Comité de Seguridad y Salud entre los Delegados de Prevención.
- Un/a representante del Área de Igualdad y Diversidad.

Esta Comisión, previa solicitud de los informes que estime oportunos y tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá, en el plazo máximo de 10 días hábiles:

1. Proponer el archivo de la denuncia, motivado por algunos de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma.
 - Fata de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Que por actuaciones previas se puede dar por resuelto el contenido de la denuncia.
2. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al "mobbing" y tipificada en la normativa existente, se solicitará la incoación de expediente disciplinario que corresponda.
3. 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:
 - 3.1) 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.
 - 3.2) 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.
4. Si existe presunción o indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, la Comisión paritaria de valoración inicial encargará la tramitación del procedimiento a la Comisión Paritaria de Instrucción (CPI), pudiendo proponer la aplicación de medidas provisionales que aconsejen la valoración inicial mediante informe inicial dirigido a la CPI con copia a la Concejalía de RRHH.

5. Indicios claros de acoso laboral. Cuando del informe inicial se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, la Comisión paritaria de valoración inicial podrá proponer la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

Entre las medidas, para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la Comisión podrá proponer a la Concejalía de Recursos Humanos motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios. En este sentido, siempre que sea posible, se optará por trasladar en primer lugar a la persona denunciada, salvo cuando la denunciante manifieste su deseo de ser recolocada en otro servicio o unidad, que determinará el Ayuntamiento.

En todo caso, el traslado tendrá carácter provisional, hasta tanto se resuelva lo procedente en relación con los hechos denunciados y, en ningún caso, podrá suponer perjuicio alguno, económico o de otra índole, para ninguna de las personas trasladadas.

C/ TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO POR PARTE DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INSTRUCCIÓN.

C.1. Evaluación:

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

En caso necesario, se requerirá al Servicio de Prevención una evaluación de riesgos psicosociales en el área o departamento donde la persona presuntamente objeto de acoso desarrolla su actividad laboral cotidiana.

Se notificará la iniciación del procedimiento de Instrucción a las personas implicadas en el mismo: presunto/a acosador/a, presunto/a acosado/a y/o solicitante y se recabará la firma del consentimiento informado (ANEXO IV).

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

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

Desde la notificación del inicio del Procedimiento de Instrucción, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otras pruebas en un plazo de 10 días hábiles. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes.

Las personas responsables de la tramitación, tomarán declaración a la persona presuntamente acosada y al que solicita la intervención, en el supuesto que no coincida;

a la persona denunciada, a los testigos si los hubiere y a todas aquellas personas que la Comisión considere de importancia para el transcurso de la investigación de los hechos.

La investigación, que se llevará a cabo con la diligencia debida, se desarrollará con el mayor respecto a los derechos de las partes afectadas.

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

1. Presentación y explicación del proceso a la persona entrevistada.
2. Escucha activa, intervenir sólo para realizar aclaraciones necesarias, invitar a relatar la declaración de forma detallada.
3. Tomar nota detallada del relato de los hechos.
4. Identificar posiciones y necesidades.
5. Resumen cronológico del relato.
6. Las entrevistas comienzan con la persona denunciante y los testigos propuestos por ella, continuando con la persona denunciada y con los testigos propuestos por ella.

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

C.2. Informe de Conclusiones:

Finalizada su investigación, la Comisión paritaria de instrucción emitirá el Informe de Conclusiones, en el plazo máximo de 5 días hábiles desde la finalización de la investigación, el cual remitirá a la Concejalía de Recursos Humanos.

En el Informe de Conclusiones se incluirá la siguiente información:

1. Relación nominal y cargo de cada una de las personas que integran la Comisión, e identificación y puesto de trabajo desarrollado por las personas implicadas en el proceso.
2. Antecedentes, denuncia y circunstancias, agravantes en su caso y situaciones de especial vulnerabilidad si se dieran.
3. Relación de las intervenciones realizadas y argumentos expuestos por cada una de las partes, testimonios y documentos en los que se apoyan.
4. Resumen cronológico de los hechos.
5. Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
6. Propuesta de medidas correctoras, si procede.
7. Propuesta de incoación de expediente disciplinario, si procede.
8. Propuesta de puesta en conocimiento de al Jurisdicción Penal de la conducta presuntamente constitutiva de delito o falta, si procede.

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

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

C.3. Resolución:

La Comisión hará entrega del Informe de Conclusiones a la Concejalía de Recursos Humanos, quien dictará resolución acordando las medidas propuestas por la Comisión en un plazo máximo de 10 días hábiles desde su recepción.

Con carácter general la resolución contendrá una de las siguientes alternativas:

1. Continuar con la investigación, si entiende que los hechos objeto de denuncia o sus responsables no se han esclarecidos suficientemente.
2. Finalizar las actuaciones con la adopción de las medidas correctoras que crea convenientes.
3. Incoar el procedimiento disciplinario que corresponda.
4. Denunciar el caso a la Fiscalía.
5. Archivar las actuaciones por desistimiento del o la denunciante (en todo caso, y de oficio, la investigación debe continuar si se detectan indicios de acoso), falta de objeto o insuficiencia evidente de indicios.

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

A efectos informativos y garantizando el carácter confidencial y la protección de datos personales, la Concejalía de Recursos Humanos informará de los casos y resoluciones adoptadas al Comité de Seguridad y Salud. En los caso de acoso sexual, por razón de genero o acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género se informará al Área para la Igualdad y Diversidad.

C.4/ Denuncias infundadas o falsas:

En el caso de que el informe de valoración inicial o del Informe de Conclusiones emitido por la Comisión, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Concejalía de Recursos Humanos podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

D/ MEDIACIÓN

En casos de Conflicto Laboral se contemplan actuaciones de medicación como herramienta para la resolución del conflicto laboral. La/s persona/s mediadora/s serán designadas por la Concejalía de Recursos Humanos a propuesta de la Comisión paritaria de Instrucción o de la Comisión paritaria de Valoración Inicial y actuará en función de los siguientes criterios:

1. Se mostrará imparcial en todo momento.
2. Realizará una recogida de información e identificación de posiciones, necesidades e intereses de las partes.

3. Analizará el problema y buscará alternativas de resolución beneficiosa para ambas partes.
4. Guiará el proceso de mediación y negociación positiva.
5. Redactará el compromiso de acuerdo en la mediación.
6. Presentará a la Comisión el informe y el compromiso de acuerdo con el resultado de la mediación en un plazo de 10 días desde la finalización del proceso de mediación.

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

4. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El personal competente del Departamento de Recursos Humanos registrará los informes de conclusiones y los remitirá a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada departamento implicado, debiendo prestar atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar también atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produzca la reincorporación de la persona empleada pública que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

Si se dieran situaciones reincidentes en materia de acoso o discriminación por parte de las personas implicadas en procesos y resueltos por la Comisión de Instrucción, se convocará una nueva reunión de la Comisión, informando a la Concejalía de Recursos Humanos de una situación reincidente de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo; iniciándose un nuevo proceso de instrucción con agravante de reincidencia.

5. MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

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, sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género debe plantearse a dos niveles:

5.1. Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.

Es generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, si favorece la aparición de éstas.

De ahí que la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral, sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género sea un adecuado diseño de dicha organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo de cada departamento sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

- Respetar los criterios establecidos por la ergonomía y psicología aplicada al ámbito laboral para un diseño adecuado del trabajo.
- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general, siguiendo los procedimientos establecidos al efecto).

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales será el encargado de proponer y promover en cada departamento las acciones preventivas que correspondan en cada caso; pero, puesto que los problemas que pueden existir en este ámbito y, sobre todo, las medidas que se puedan proponer por parte del Servicio afectarán normalmente a la organización del trabajo, resulta imprescindible que la organización entera asuma este reto y, muy en particular, los responsables de cada centro, área o servicio y los órganos administrativos responsables de los Recursos Humanos.

5.2. Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa, eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, el Departamento de RR.HH, el Servicio de Prevención y el Área para la Igualdad y Diversidad, debe promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- 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 las 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, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por el Ayuntamiento en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral, sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por

orientación sexual e identidad y expresión de género y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/ o resolución.

- Incluir formación adecuada en materia de acoso laboral, sexual sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género dentro de la programación que llevan a cabo los departamentos de RRHH, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Diversidad, así como también en materia de perspectiva de género.
- Integrar los códigos éticos y los compromisos del Ayuntamiento, de forma transversal, en toda la formación continua.
- Difundir información a través de la intranet y de otros medios de comunicación.
- Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
- Realizar sesiones de información a todo el personal para explicarle sus derechos, los reglamentos y las leyes que lo 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
- Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y de la web donde lo pondrán encontrar.
- Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.
- Informar de la existencia del protocolo de acoso en los manuales de acogida
- Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.
- Establecer algún sistema (buzón del empleado, correo electrónico o teléfono) donde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.
- Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por las personas presuntamente acosadas para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

6. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

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

- Las empleados públicos basarán su conducta en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda constituir acoso laboral, sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.
- Cualquier empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento a sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral, sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género que conozca.
- El empleado público afectado por un hecho de acoso laboral, sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- Todo responsable público debe evitar e impedir con todos los medios a su alcance cualquier situación de acoso laboral, sexual, sexista o por razón de sexo

y acoso `por orientación sexual e identidad y expresión de género que pudiera producirse 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.

En aplicación de las obligaciones establecidas por la coordinación de actividades empresariales a que obliga la ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Las empresas externas contratadas por el Ayuntamiento de Mijas serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral, sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.
- Cuando se produzca un caso de acoso entre personas empleadas del Ayuntamiento de Mijas y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicado recíproco del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

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

- 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. Estas personas podrán ser asistidas por un algún delegado o delegada de prevención o persona que les asesoren en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información alguna sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- 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 todas las garantías.
- Contradicción: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de lo hechos denunciados.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concertado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el departamento afectado deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- Protección de la salud de las víctimas: el Ayuntamiento de Mijas deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores/as afectadas.
- 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.

7. PARTICULARIDADES APLICABLES A LOS COLECTIVOS DE POLICÍA Y BOMBEROS

Las alusiones realizadas a la Concejalía de Recursos Humanos en el presente documento se entenderán referidas al/la Alcalde/sa Presidente/a cuando el caso que motive la aplicación del protocolo se produzca en los colectivos de Policía Local y/o Bomberos.

ANEXO I. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INSTRUCCIÓN

COMPOSICIÓN

Art. 1. La Comisión paritaria de Instrucción tendrá una composición paritaria y estará formada por 6 miembros permanentes:

- Un/a representante del Área de Recursos Humanos que actuará como Presidente/a.
- Un/a representante del Área de Servicio de Prevención.
- Un/a representante del Comité de Empresa, designado/a por el propio Comité de Empresa.
- Un/a representante de la Junta de Personal, designado/a por la propia Junta de Personal.
- Un/a representante del Comité de Seguridad y Salud, designado/a por el propio Comité de Seguridad y Salud entre los Delegados de Prevención.
- Un/a representante del Área de Igualdad y Diversidad.

La Comisión paritaria de Instrucción podrá solicitar la asistencia de asesores, si bien, su presencia deberá aprobarse por el voto favorable de todos los miembros.

Cada miembro de la Comisión dispondrá de un suplente para los supuestos en que alguno o alguna de los miembros permanentes tuviera que se apartado de la Comisión por causa incompatible con el cargo.

Art. 2. La Comisión designará a la persona que ejerza la Secretaría de la misma, entre cuyas funciones estará la de realizar las convocatorias a propuesta de la Presidencia y la tramitación de documentación que sea generada en el seno de la misma.

Art. 3. Los miembros de la Comisión, ya sean titulares o suplentes tienen el deber de absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas, debiendo firmar el correspondiente compromiso (ANEXO VI)

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

Art. 5. Si alguno de los miembros de la Comisión abandonase esta, voluntariamente o por cualquier otro motivo, será la Presidencia de la misma la que proponga su sustitución.

Art. 6. Podrán acudir como asesores del Comité, con voz pero sin voto, aquellas personas cuya presencia esté aprobada por el propio Comité de acuerdo con lo establecido en el artículo 1.

ACTUACIONES

Art. 7. La Comisión paritaria de Instrucción conocerá de los hechos y fundamentos de la situación cuando se de traslado al seno de la misma por las vías establecidas. El traslado de los hechos se hará en los plazos establecidos en el protocolo para la prevención y la

actuación frente al acoso laboral, sexual o por razón de sexo y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en el Ayuntamiento de Mijas.

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

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

Art. 10. El Expediente Informativo finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración del correspondiente Informe de Conclusiones.

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

Art. 11. Conocidas las conclusiones del informe, la Concejalía de Recursos Humanos, analizará las conclusiones y en base a ellas adoptará las medidas que se estimen oportunas.

MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

Art. 12. Las modificaciones, rectificaciones o mejoras que puedan introducirse en el presente reglamento deberán ser debatidas, analizadas y aprobadas previamente por la propia Comisión. Para la adopción de las modificaciones será de aplicación lo dispuesto en el artículo 10 del presente Reglamento.

LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE PUEDEN SER O NO CONSIDERADAS ACOSO LABORAL¹, SEXUAL, SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO.

El listado siguiente es indicativo, no exhaustivo, siendo así que otras conductas, distintas a las en él contempladas, puedan ser consideradas como constitutivas de acoso laboral¹, sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

A) Conductas consideradas como acoso laboral.

- Dejar al/a la trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado/a, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al/a la trabajador/a se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncia o demandas frente a la organización, o frente a los/as que han colaborado con los/as reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un/a trabajador/a.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida.

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/as trabajadores/as.
- 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

C) Conductas consideradas acoso sexual.

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, besos, roces, palmadas, pellizcos.
- Acercamiento físico innecesario y excesivo (por ejemplo en reuniones, especialmente en las que la persona acosada esté a solas con la que acosa).
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.

¹ Tomado del Criterio Técnico 69/2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo (BOE-A-2011-9529)

- Observaciones desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Uso de imágenes, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual).
- Búsqueda reiterada y deliberada de encuentros a solas con la persona de forma innecesaria en horario y lugares extra-laborales haciendo uso de una situación de poder o asimetría.
- Agresiones físicas.

D) Conductas consideradas acoso sexista o por razón de sexo

- Agredir física o verbalmente para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro en cualquier tipo de situación laboral.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, invisibilizar, no escuchar o no tomar en serio) por pertenecer a uno u otro sexo.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su capacidad para el trabajo por pertenecer a un determinado sexo
- Penalizar a trabajadores o trabajadoras por el ejercicio del derecho al permiso de maternidad, paternidad o reducciones de jornada por cuidado de menor, exigiendo por ejemplo, la recuperación de estos tiempos de trabajo mediante la sobreasignación de horarios o tareas añadidas o extraordinarias.

E) Conductas consideradas acoso por orientación sexual.

- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona
- Menospreciar el trabajo realizado con razón de su orientación sexual
- Tratar desigualmente a personas basándose en su orientación sexual (pertenecía a cualquier orientación LGTBIQ⁺).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por su orientación sexual
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual
- Utilizar humor fóbico en relación a pertenencia a colectivos LGTBIQ⁺ en el entorno laboral
- Agredir física o verbalmente a otra persona sobre su orientación sexual en cualquier tipo de situación laboral.

F) Conductas consideradas acoso por expresión o identidad de género

- Negarse a nombrar a una persona como ella quiera o usar artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a su expresión de género o identidad de género o ignorar o excluir aportaciones o comentarios o acciones por esa misma razón
- Expulsar o cuestionar a las personas con expresión de género o identidad de género no formativo por estar en aseos/vestuarios determinados.
- Uso de humor fóbico en relación a la identidad y expresión de género en el entorno laboral
- Agredir física o verbalmente a otra persona sobre su identidad y expresión de género en cualquier tipo de situación laboral.

ANEXO III. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO**SOLICITANTE:**

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Persona afectada | <input type="checkbox"/> Comité Seguridad y Salud | <input type="checkbox"/> Recursos Humanos |
| <input type="checkbox"/> Servicio de Prevención | <input type="checkbox"/> Delegado/as de Prevención | <input type="checkbox"/> Otros |

TIPO DE ACOSO:

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Moral/Laboral | <input type="checkbox"/> Sexual | <input type="checkbox"/> Por razón de sexo |
| <input type="checkbox"/> Por orientación sexual | <input type="checkbox"/> Por identidad y expresión de género | <input type="checkbox"/> Otras discriminaciones |

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellidos:

NIF:

SEXO: H M

TELÉFONO DE CONTACTO:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Unidad administrativa:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**DOCUMENTACIÓN ANEXA**

- | | |
|---|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Si (Especificar) | <input type="checkbox"/> No |
|---|-----------------------------|

SOLICITUD

-
- Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso laboral, sexual o por razón de sexo y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género

En Mijas a ____ de ____ 20__

Fdo. La persona interesada

ANEXO IV. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr/Sra D/Dña _____ con DNI/NIE _____

Por la presente se pone en su conocimiento que una vez efectuada y valorada la documentación en el proceso de intervención frente al acoso laboral, acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual e identidad y expresión de género, a fecha de _____ con número de Expediente _____-, por parte de la Comisión paritaria de Valoración asignada para tal fin, se inicia el trámite de intervención e investigación por parte de la Comisión paritaria de Instrucción según el Protocolo establecido.

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

Asimismo, se informa que podrá aducir alegaciones, aportar documentos u otras pruebas en un plazo de 10 días hábiles y podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes.

En Mijas a ____ de ____ 20

Fdo.

ANEXO V. DECLARACIÓN JURADA

EXPEDIENTE:
FECHA:
INTERESADO/A:
DNI:

DECLARACIÓN DE LOS HECHOS:

TESTIGOS (En su caso):

DOCUMENTACIÓN APORTADA:

Declaro bajo juramento que son ciertos los hechos que relato en este documento, lo que corroboro para que sea usado en el proceso de investigación e instrucción por la Comisión constituida según el Protocolo para la Prevención y la Actuación frente al Acoso Laboral, sexual o por razón de sexo y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en el Ayuntamiento de Mijas.

En Mijas, a _____ de _____ de 20__

Fdo. D/Dña:

ANEXO VI. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

D./Dña. _____ con DNI _____
como miembro de la Comisión paritaria de Valoración Inicial y/o de la Comisión paritaria de Instrucción en el proceso de intervención para la prevención y la actuación frente al acoso laboral, sexual o por razón de sexo y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en el Ayuntamiento de Mijas.

ME COMPROMETO

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

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

DECLARO

El entendimiento del presente documento, manifestando mi conformidad con su contenido y aceptando el cumplimiento de todas las normas que en el mismo se proponen.

En Mijas a ____ de _____ de 20 ____

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, los datos de carácter personal serán tratados con la finalidad de llevar a cabo un control de cumplimiento de su compromiso de confidencialidad respecto de toda la información reservada y confidencial que reciba durante la vigencia de la relación laboral.

En cualquier momento puede ejercitar el derecho de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad y limitación dirigiéndose por escrito al Ayuntamiento de Mijas.