

1. Disposiciones generales

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que 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.

La Constitución Española reconoce, como derechos fundamentales en sus artículos 10, 15 y 18 la dignidad de la persona, así como la integridad física y moral, y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen; y encomienda a los poderes públicos en su artículo 40.2 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 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. Así mismo, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, consagra el derecho de las trabajadoras y trabajadores al respeto de la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Por su parte, en el ámbito comunitario, cabe destacar las Resoluciones del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339), de 15 de diciembre de 2011, sobre la revisión intermedia de la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012), de 26 de octubre de 2017, sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea, y de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión [2018/2055 (INI)].

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, preceptúan que las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las situaciones de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En este contexto, 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 Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, adoptó en fecha 27 de octubre de 2014 el Acuerdo por el que se aprobó 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. El apartado VII del citado Protocolo establece la posibilidad de revisión del mismo, determinando que deberá ser aprobada por la mencionada Mesa General de Negociación Común, previa negociación en la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

La Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, ha acordado en fecha 13 de febrero de 2020 la actualización del mencionado Protocolo, tras el acuerdo alcanzado en fecha 30 de enero de 2020, en la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

Corresponde a la Secretaría General para la Administración Pública, de conformidad con lo previsto en el artículo 5 del Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, entre otras competencias, la dirección, impulso, coordinación y gestión de la política de recursos humanos y de organización y transformación continua de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales; la dirección, definición e impulso de los planes, proyectos e iniciativas de transformación de la Administración Pública; el régimen jurídico y retributivo del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales; y el impulso de la política de diálogo con las organizaciones sindicales que representan los intereses del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales.

En su virtud, en uso de las indicadas facultades, previo acuerdo en el ámbito de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía,

R E S U E L V O

Primero. Aprobar el Acuerdo alcanzado por la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, sobre actualización del 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, cuyo contenido se anexa a la presente resolución.

Segundo. Ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 3 de marzo de 2020.- La Secretaria General, Ana María Vielba Gómez.

ACUERDO DE 13 DE FEBRERO DE 2020, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN COMÚN DEL PERSONAL FUNCIONARIO, ESTATUTARIO Y LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, 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, EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso psicológico o sexual, así como de cualquier discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico, con especial atención al acoso producido por razón de discapacidad, sexo, orientación sexual, convicciones, religión, edad, raza u origen étnico. En definitiva, toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que resguarde su intimidad y su integridad física y moral.

Con objeto de garantizar la protección de las personas empleadas públicas y de sus derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, la Administración de la Junta

de Andalucía reconoce en este Acuerdo la necesidad y el deber de prevenir conductas de acoso en el trabajo, en el ámbito que le es propio, procurando evitar su aparición y erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su personal y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.

La Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía aprobó el día 27 de octubre de 2014 el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, en la Administración de la Junta de Andalucía, en el que se contempla la posibilidad de su revisión y actualización, que deberá ser aprobada por la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, previa negociación en la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, la experiencia adquirida desde la puesta en marcha del Protocolo ha hecho recomendable la revisión y actualización del mismo, habiendo elevado la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales una propuesta al respecto.

La Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en su reunión del día 20 de febrero de 2020, con base en 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, adopta el siguiente:

ACUERDO

Primero. Determinación de las partes que conciertan este Acuerdo.

Este Acuerdo ha sido negociado y se firma por la Administración de la Junta de Andalucía y por la representación de las Organizaciones Sindicales CSIF, UGT y CCOO, integrantes de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

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.

Tercero. Vigencia y denuncia.

La entrada en vigor se producirá con la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de la Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública por la que se aprueba el 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. Ámbito de aplicación.

Este Acuerdo es de aplicación a todo el personal de la Administración de la Junta de Andalucía, entendida ésta como el conjunto de órganos administrativos, unidades administrativas y servicios administrativos de gestión diferenciada de cada una de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial, a los que se refiere el Título II de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, incluyendo al personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia de la competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Quinto. Seguimiento del acuerdo.

La Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, dependiente de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, 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 DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN**I. Antecedentes y principios.****I.1. Antecedentes.**

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, genera sufrimiento en las personas de su entorno y reduce el rendimiento de la organización. Además, tiene un carácter emergente y está determinado, en gran medida, por el rol social de género. Por esto último, se interpreta el acoso laboral, y no solo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desde una perspectiva de género.

La Constitución Española atribuye en su artículo 9.2 a «los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y 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». Asimismo, reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona (artículo 10); la igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14); la integridad física y moral (artículo 15); y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, (artículo 18); y encomienda a los poderes públicos, en el artículo 40.2, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En el ámbito europeo, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual». Además, la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, y recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa. También la Comunicación de la Comisión sobre el Acuerdo marco europeo de acoso y violencia en el trabajo (COM-2007-686 final), firmado por los agentes sociales europeos, recoge diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización. En el ámbito internacional cabe mencionar el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las

mujeres trabajadoras, y la Recomendación número 19, sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y cómo combatirla.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, define el principio de igualdad de trato como «la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona».

Estos principios están presentes en dos leyes especialmente relevantes; en primer lugar, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95.2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave el acoso laboral. En segundo lugar, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su Título IV incluye, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, definiendo en su artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, considerando estos comportamientos como discriminatorios. La citada Ley, en su artículo 48, insta a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo; además, en su artículo 51, establece que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; y finalmente en su artículo 62, señala que para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación.

La protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo encuentra en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, su pilar fundamental. En el contexto de este Protocolo, cabe destacar lo dispuesto en su artículo 14: «En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo»; así como su artículo 16, que determina la obligación de realizar planes de prevención de los riesgos laborales, con evaluación de los mismos y planificación de la actividad preventiva, que incluye los riesgos derivados de las condiciones del trabajo ligadas a la organización y características de las relaciones laborales.

Por su parte, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía de adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como las empresas privadas, de acuerdo con lo previsto en su artículo 33. En este sentido, el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013), desarrolla este compromiso de la Junta de Andalucía, estableciendo en su Objetivo 5 de la Línea de Actuación 3 Empleo: «Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral». Entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo se encuentra la 5.5: «Elaboración de protocolos de actuación» frente a estas situaciones.

En el marco de las competencias del Estatuto de Autonomía para Andalucía, la Junta de Andalucía ha formalizado los Acuerdos del Consejo de Gobierno de 9 de febrero de 2010, por el que se aprueba la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral 2010-2014, y de 14 de noviembre de 2017, por el que se aprueba la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022, además de aprobar el Decreto 304/2011, de

11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 14 de noviembre de 2017 expone que la seguridad y salud en el trabajo constituye un atributo intrínseco del desempeño profesional, al que el Estatuto de Autonomía para Andalucía se refiere de forma explícita en su artículo 10.3.1.º, en el que establece que la Comunidad Autónoma de Andalucía ejercerá sus poderes atendiendo, como un objetivo básico, a la consecución del pleno empleo estable y de calidad en todos los sectores de la producción, con singular incidencia en la salvaguarda de la seguridad y salud laboral. Asimismo, el artículo 37.1.10 del Estatuto establece que el empleo de calidad, la prevención de los riesgos laborales y la promoción en el trabajo, son principios rectores de las políticas públicas.

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022, que tiene como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral, promoviendo el entorno laboral como una plataforma para mejorar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, expresa que la salud psicosocial debe ser abordada desde el punto de vista preventivo y potenciar la investigación sobre la posible relación entre la misma y el incremento de las patologías no traumáticas que se está experimentando en los últimos años y recoge entre sus objetivos mejorar la salud psicosocial de las personas trabajadoras considerando las nuevas formas de organización del trabajo, las diversas tipologías de contratación y la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar, contemplando en sus líneas de actuación realizar actuaciones específicas sobre factores de riesgo de interés, con especial atención, entre otros, a los riesgos psicosociales; promover la elaboración y aplicación de instrumentos de organización y coordinación técnica (protocolos, guías, manuales..) para facilitar la adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales en la Junta de Andalucía; y aprobar las disposiciones normativas que permitan la adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales en la Junta de Andalucía.

I.2. Principios.

Con el fin de asegurar que todas las personas empleadas públicas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas, y su salud no se vea afectada negativamente, cada Consejería, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial declarará formalmente su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de 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 por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

Asimismo, cada Consejería, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial debe dotarse de los procedimientos y recursos que permitan prevenir las conductas de acoso de cualquier tipo y, en el caso de que ocurran, detectarlas a tiempo y adoptar las medidas adecuadas, garantizando el principio de la igualdad de género. A tal fin, se establece este protocolo desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación precoz, con la finalidad de evitar las conductas violentas y de acoso o, en último extremo, minimizar su efecto sobre quienes las puedan sufrir y la organización en su conjunto.

II. Definiciones, objeto, ámbito de aplicación, criterios y garantías de actuación.

II.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.

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 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.

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

1. Dejar a la persona empleada pública de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.

2. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.

3. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.

4. Acciones de represalia frente a personas empleadas públicas que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a las que han colaborado con quienes reclaman.

5. Insultar o menospreciar repetidamente a una persona empleada pública.

6. Reprenderla reiteradamente, delante de otras personas.

7. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Conductas que no son acoso laboral, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones: No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. 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. Tampoco tendrá consideración de APT, aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual.

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.

- 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.

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.

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 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.

c) 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 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:

1. Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona empleada pública.

2. El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.

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

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

5. 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.

6. 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.

II.2. Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto de este Protocolo es 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 las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial de la Administración de la Junta de Andalucía. Por otra parte, también se desarrolla el procedimiento de actuación ante los casos que pudieran presentarse.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de la Administración de la Junta de Andalucía, entendida ésta como el conjunto de órganos administrativos, unidades administrativas y servicios administrativos de gestión diferenciada de cada una de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial, a los que se refiere el Título II de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, incluyendo al personal al servicio de la Administración de Justicia competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Cuando en un centro de trabajo de la Administración de la Junta de Andalucía 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.3. Criterios de actuación.

Toda persona empleada pública deberá poner en conocimiento de la Jefatura de personal en el ámbito en que preste servicios los casos de posible acoso en el trabajo que conozca, que deberán tramitarse según lo establecido en este Protocolo por las unidades competentes.

La aplicación de este Protocolo es compatible, en todo caso, con la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente. 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.

II.4. Garantías de actuación.

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

a) Respeto y confidencialidad: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que

intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad en todo momento. A estos efectos, para evitar que pueda conocerse el contenido de la solicitud, se presentará en sobre cerrado, dirigido al Comité de Investigación Interna para Situaciones de Acoso (en adelante, el Comité), en el que cada uno de los miembros observarán la debida confidencialidad en todo lo referente a los asuntos en que intervengan.

b) Aplicación de plazos: La investigación y la resolución sobre la conducta a que se refiere la solicitud deben ser realizadas conforme a los plazos establecidos en el presente Protocolo, con rigor y rapidez, evitando las dilaciones innecesarias.

c) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

d) Protección de la salud: Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas públicas afectadas.

e) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una solicitud de inicio del procedimiento previsto en este Protocolo, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso.

f) Imparcialidad: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos a que se refiera la solicitud.

g) 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.

h) Respeto al principio de presunción de inocencia.

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

j) Las personas miembros de los Comités podrán ser representados y defendidos en toda clase de procedimientos judiciales, en los términos recogidos en el Título VII del Reglamento de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía.

La representación y defensa en juicio de las autoridades y personal del Servicio Andaluz de Salud corresponderá a los Letrados y a las Letradas de Administración Sanitaria y se regirá por lo dispuesto en su normativa específica.

III. Unidades Competentes.

Los órganos competentes que intervendrán en la prevención y evitación de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación son los siguientes:

1. El Comité de investigación interna para situaciones de acoso:

a) Definición: Es el órgano que recibe la solicitud, decide sobre su tramitación o archivo, y, en su caso, llevará a cabo la investigación y elaborará un informe con las conclusiones y propuesta de medidas a adoptar.

b) Ámbitos: En cada provincia se constituirán los siguientes Comités:

- Administración Educativa. Sus miembros serán nombrados por la persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación.

- Administración Sanitaria. Sus miembros serán nombrados por la persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de salud.

- Administración de Justicia. Sus miembros serán nombrados por la persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de Justicia.

- Administración General. Sus miembros serán nombrados por la persona titular de la Delegación del Gobierno. No obstante, en el ámbito de los Servicios Centrales de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial ubicados en la provincia de Sevilla, se constituirá un Comité de Investigación Interna diferenciado,

cuyos miembros serán nombrados por la persona titular de la Secretaría General para la Administración Pública.

En los casos en que la presunta situación de acoso afecte a personas de dos o más Sectores de la Administración de la Junta de Andalucía, actuarán conjuntamente los Comités de los dos Sectores implicados, correspondiendo la Presidencia a quien la ostente en el Comité del ámbito al que pertenezca la persona que presenta la solicitud, y la Secretaría a quien la desempeñe en el Comité del ámbito al que pertenezca la persona frente a la que se presenta aquélla. La persona responsable de la tramitación será la que designen ambos Comités de forma conjunta. El informe de conclusiones se remitirá a las Jefaturas de Personal de los dos ámbitos afectados, adoptando cada una de ellas la resolución que en su caso corresponda.

c) Composición: Cada Comité estará compuesto por cuatro personas:

- Dos personas en representación de la Administración de la Junta de Andalucía, preferentemente con experiencia o formación en prevención de riesgos laborales o en régimen jurídico.

La presidencia del Comité recaerá sobre una de las personas representantes de la Administración.

Para el nombramiento de estas personas, los Órganos competentes para su designación, relacionados en el apartado anterior, podrán solicitar de los Centros Directivos o las Unidades Administrativas comprendidas en su área de gestión, la remisión de una relación de personas que se ajusten a los perfiles requeridos.

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.

Si el Comité lo estimase necesario, podrá solicitar el asesoramiento experto en cualquiera de las áreas en que lo considere.

- Dos personas de entre quienes ostenten la condición de Delegada o Delegado de Prevención en el ámbito del Comité de Investigación interna para situaciones de acoso, que posean formación en ergonomía y psicología. En caso de existir más de dos Delegados o Delegadas de prevención que dispongan de dicha formación, formarán parte del Comité quienes tengan mayor antigüedad en la Administración de la Junta de Andalucía.

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

Los centros directivos en que presten sus servicios las personas miembros del Comité de Investigación Interna 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.

d) Funcionamiento: Su funcionamiento se regirá por:

- Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo.

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados y a la abstención y recusación.

- La normativa legal y convencional española y de la Unión Europea en materia de acoso laboral sexual y por razón de sexo u otra discriminación que resulte de aplicación.

- El Reglamento de funcionamiento que el propio Comité apruebe. Para facilitar esta labor, la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales consensuará un Reglamento modelo, que cada Comité podrá adoptar como propio.

Los Comités de investigación para situaciones de acoso deberán 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.

e) Formación: Quienes formen parte de los Comités recibirán formación sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género; asimismo, incluirá contenido relativo a procedimiento administrativo. Dicha formación será impartida por el Órgano o Institución con competencias en materia de formación de cada sector. El diseño y la coordinación de dichas actividades formativas corresponderá a la Dirección General competente en materia de seguridad y salud laboral, previa negociación en la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

f) Recursos y Sede: La sede del Comité se ubicará en la del órgano competente para la designación de quienes lo componen, quien proporcionará un espacio físico adecuado así como los recursos humanos y materiales necesarios para las reuniones del Comité, la realización de las entrevistas y el trabajo administrativo.

En los casos a que se refiere el apartado 1.b), en que actúen conjuntamente los Comités de Investigación de dos Sectores, las reuniones y actuaciones se desarrollarán en la sede de aquél al que, conforme a lo establecido en el citado apartado, le corresponda la presidencia.

g) Expedientes y custodia de la documentación: Durante la tramitación del procedimiento la documentación de los expedientes y los trabajos del Comité de Investigación Interna 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 Personal correspondiente. El Comité, a los efectos de seguimiento y control de cada caso, dispondrá de una copia del Informe de Conclusiones 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.

h) Compromiso de 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.

i) Comunicaciones: 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.

j) Incompatibilidad: Las personas miembros de los Comités 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 del centro directivo que haya efectuado el nombramiento como miembro del Comité.

2. Las Unidades de Prevención de Riesgos Laborales de cada Consejería, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, como órgano técnico especializado, desarrollarán las funciones

que tienen atribuidas en virtud de lo dispuesto en el Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, así como las actuaciones que se le asignan en este Protocolo:

- a) Actuaciones preventivas señaladas en el apartado IV de este Protocolo.
- b) Evaluaciones iniciales de riesgos, incluyendo las psicosociales.
- c) Colaboración con el Comité de investigación interna para situaciones de acoso, facilitándole la documentación, los informes que se requieran en el estudio del caso y las propuestas de actuación en relación con la situación planteada.
- d) Seguimiento de la implantación de las medidas correctoras y del control de su efectividad.

El personal de las Unidades de Prevención recibirá formación sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género.

3. Los Centros de Prevención de Riesgos Laborales y las Unidades responsables de Vigilancia de la Salud del Servicio Andaluz de Salud, que podrán intervenir prestando, en su caso, asesoramiento adecuado a las personas afectadas por el posible acoso y valorar la conveniencia de intervención de servicios especializados en el ámbito de la medicina y/o psicología, para evitar o minimizar su posible afectación.

4. El Comité de Seguridad y Salud, que será informado de las solicitudes sobre acoso que se presenten en su ámbito, así como de las actuaciones realizadas, y podrá proponer las medidas preventivas que considere oportunas. Asimismo, participará activamente en las campañas e intervenciones para la divulgación y aplicación de este Protocolo al personal de la Administración de la Junta de Andalucía.

5. La Inspección General de Servicios, que podrá emitir informe a petición del Comité de investigación interna para situaciones de acoso y, en su caso, ejercerá las competencias que le otorga el Decreto 314/2002, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Inspección General de Servicios de la Junta de Andalucía.

6. La Dirección General competente en materia de seguridad y salud laboral: marcará, en su caso, estrategias e instrucciones de actuación. Asimismo, realizará el control estadístico de los casos de acoso en el trabajo que se produzcan. A la vista de lo anterior y de las propuestas que pueda emitir la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, elaborará las propuestas que estime oportunas para la revisión y actualización del procedimiento establecido en este Protocolo.

Dispondrá lo necesario para la elaboración de criterios homogéneos de actuación y de aplicación del Protocolo, así como respecto a la recepción y tratamiento de las solicitudes de puesta en marcha del presente Protocolo.

7. La Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública: anualmente, recabará y obtendrá información de las Unidades de Prevención y de los Comités de investigación interna, en relación con la problemática y su incidencia en el trabajo, dando traslado de dicha información a la Dirección General competente en materia de seguridad y salud laboral. En el caso de los comités de los servicios periféricos, recabará la información a través de las Delegaciones del Gobierno de la Junta de Andalucía.

8. La Jefatura de personal en el ámbito en que preste servicios la persona que solicita la intervención por presunto acoso: Delegado o Delegada Territorial; Delegado o Delegada del Gobierno; Viceconsejero o Viceconsejera; Jefatura superior de personal de la Agencia correspondiente. En el ámbito del Servicio Andaluz de Salud: Dirección Gerencia de Distritos Sanitarios de Atención Primaria; Áreas de Gestión Sanitaria; Hospitales y Gerencia de la Red de Biobancos. A la vista del informe de conclusiones que eleva el Comité, podrá adoptar las medidas propuestas por dicho órgano, y otras de su competencia que estime adecuadas a la situación recogida en el informe, y efectuará, junto con la Unidad de Prevención, la supervisión y seguimiento posterior de la implantación de dichas medidas.

IV. Actuaciones preventivas.

La prevención frente al acoso en el trabajo y otros riesgos psicosociales debe plantearse desde la perspectiva organizacional y colectiva, no solo individual, y abarcar dos niveles: prevención primaria y secundaria.

IV.1. Prevención primaria de las situaciones de acoso.

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 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, las Unidades de Prevención y, en su caso, los Comités 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 Junta de Andalucía.
- Promoción de un clima laboral de seguridad psicosocial y de justicia organizacional, así como del liderazgo positivo y ético.

Es 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, cada Consejería y Agencia, con la colaboración de las Unidades de Prevención, los Delegados y las Delegadas de Prevención de los Comités 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 laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, y del procedimiento que establece.
- Elaborar instrumentos de identificación previa de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
- Proceder, con una amplia difusión, a la divulgación de medidas preventivas. En este sentido, se difundirá información a través de la intranet de las Consejerías y Agencias y la página Web del Empleado Público sobre derechos y normativa que los protegen y procedimiento para activar el Protocolo, y sobre herramientas que pudieran ser utilizadas por quienes consideren que sufren una situación de acoso.
- 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, una definición clara de las conductas de obligado cumplimiento y de las conductas prohibidas en las unidades competentes en esta materia.

IV.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:

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

V. Procedimiento de actuación.

V.1. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento de actuación se inicia con una solicitud de intervención por escrito y registrada que se dirige a la presidencia del Comité de Investigación Interna para las situaciones de acoso del ámbito correspondiente, según lo establecido por este Protocolo. La descripción de los hechos y la documentación que, en su caso, acompañe al escrito de solicitud se presentará en sobre cerrado para abrir por la persona que ostente la presidencia del Comité. También quedará plenamente garantizada la confidencialidad en caso de presentación telemática de la solicitud.

La solicitud puede provenir:

- a) De la persona presuntamente acosada.
- b) De la representación legal de la persona presuntamente acosada.
- c) De las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso.
- d) De la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería, Agencia o Centros Asistenciales del Servicio Andaluz de Salud, donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.
- e) Del Centro de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente o de las Unidades responsables de Vigilancia de la Salud en los Centros Asistenciales del Servicio Andaluz de Salud si se detectan posibles situaciones de acoso en el trabajo.
- f) De los Delegados y las Delegadas de Prevención del Comité de Seguridad y Salud del ámbito en que presta servicios la persona presuntamente acosada.
- g) De los miembros de las Unidades de Igualdad de Género.

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, se pondrá en su conocimiento y se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo. En ningún caso serán objeto de tramitación solicitudes anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

El Anexo I contiene impreso modelo de solicitud de investigación por acoso, el cual deberá adjuntarse al sobre cerrado, que contendrá el Anexo II (impreso modelo de denuncia), junto con el resto de la documentación. Ambos anexos deberán ser cumplimentados para iniciar el procedimiento y se hallarán accesibles en el Catálogo de Procedimientos y en la Web del Empleado Público.

V.2. Valoración inicial de la solicitud. Actuación del Comité de investigación interna para las situaciones de acoso.

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

1. El Comité de Investigación Interna para los casos de acoso se reunirá en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de solicitud de intervención.

2. El Comité podrá decidir entre las siguientes opciones alternativas:

2.1. Archivar la solicitud, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

a) Desistimiento de la persona solicitante.

b) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

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

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

2.2. En el caso de que la situación en un primer momento no pudiera ser calificada como acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, pero se diera la circunstancia de que si no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral, el Comité podrá intervenir mediando en el conflicto, siempre que exista aceptación expresa por ambas partes y previa notificación a la Jefatura de Personal del ámbito correspondiente.

En su caso la mediación se llevará a cabo con el objetivo de llegar a acuerdos entre las partes y posibilitar un cauce de comunicación entre ellas.

2.3. Si existen indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, el Comité de Investigación Interna continuará la tramitación del procedimiento, pudiendo proponer la aplicación de las medidas cautelares que aconseje la valoración inicial. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

V.3. Tramitación del procedimiento.

El Comité designará de entre los miembros representantes de la Administración a la persona responsable de la tramitación de cada solicitud planteada en esta materia, distribuyendo el trabajo de forma que se garantice la mayor agilidad en la tramitación de solicitudes. La persona responsable de la tramitación llevará a cabo de oficio los actos necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba emitir su propuesta. En todo caso:

1.º Notificará la iniciación del procedimiento a la persona que presenta la solicitud, a la presuntamente acosada, en caso de ser diferentes, y a la persona frente a la que se presenta la solicitud. En caso de acordar el archivo de la solicitud, también lo notificará a la persona que la haya presentado.

2.º Notificará a la Jefatura de Personal del ámbito correspondiente el inicio de la tramitación del procedimiento o el archivo de la solicitud, indicando el código de la solicitud y fecha de recepción de la misma, respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos personales.

3.º Informará por escrito a los miembros del Comité de Seguridad y Salud del ámbito correspondiente de la tramitación del procedimiento, respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos personales.

4.º Podrá requerir del órgano al que esté adscrita la Unidad de Prevención correspondiente, la remisión de la evaluación de riesgos psicosociales en la unidad administrativa donde preste servicio aquélla, así como otros antecedentes o indicadores de interés para el caso, que deberá ser remitida en el plazo máximo de diez días hábiles.

5.º El Comité podrá recabar informe de la Inspección General de Servicios sobre los criterios de ésta en relación con la situación planteada, que será emitido en el plazo máximo de diez días hábiles.

6.º El Comité podrá recabar asesoramiento y apoyo de la Unidad de Igualdad de Género de cada Consejería y, en su caso, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial, en los casos de presunto acoso sexual o discriminatorio por razón de sexo.

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

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

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 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.

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 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.

En todo caso, con la presencia de al menos dos miembros del Comité de Investigación, uno de la parte social y otro de la Administración, 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, si hubiere. La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas. Todas ellas podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan expresamente, por una persona Delegada de prevención, u otra persona de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, la de los y las testigos y de la documentación que obre en el expediente, incluyendo copia de la misma, acceso que se les facilitará una vez que hayan finalizado todas las declaraciones y antes de la emisión del informe de conclusiones. Si alguna de las personas llamadas a declarar no compareciera, el Comité continuará su actuación sin la realización de dicho trámite.

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.
- 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.

V.4. Informe de conclusiones.

El Comité, en el plazo máximo de dos meses contados desde la fecha de su primera reunión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones, que elevará a la Jefatura de Personal del ámbito correspondiente. Excepcionalmente, en los casos que presenten una complejidad especial, el Comité podrá ampliar el plazo de elaboración de su informe de conclusiones durante otros quince días hábiles, mediante la correspondiente memoria justificativa.

Se informará de la emisión del informe de conclusiones tanto a la persona solicitante como a la persona frente a la que se presenta la solicitud, y a la persona afectada en caso de que no coincida con la persona solicitante.

El informe de conclusiones contendrá, al menos, la siguiente documentación:

a) Relación nominal de las personas que integran el Comité e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, mediante el correspondiente código numérico.

b) Antecedentes del caso, solicitud de actuación y circunstancias de la misma.

c) Resumen cronológico de los principales hechos.

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

d) Se señalarán las agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes: la reincidencia; la existencia de dos o más personas afectadas; la situación de discapacidad de la persona afectada; la existencia de presiones o coacciones sobre la persona afectada, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de confianza.

e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, o, en su caso, si se ha producido el archivo del expediente y su causa.

f) Propuesta de medidas correctoras, si procede.

V.5. Resolución.

En el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción del informe de conclusiones del Comité, la Jefatura de Personal correspondiente dictará resolución motivada.

Dicha resolución será notificada en todo caso a la persona afectada y a la persona frente a la que se presentó la solicitud, y a quien la hubiera formulado en el supuesto de que no coincida con la persona afectada, de conformidad con lo establecido en el apartado V.1 de este Protocolo, así como al Comité de investigación interna para situaciones de acoso. Asimismo, para que realice el seguimiento y control referido en el punto VI, también se notificará a la correspondiente Unidad de Prevención.

A efectos de información, garantizando la protección de datos de carácter personal, cada Jefatura de Personal facilitará datos estadísticos de los casos y resoluciones adoptadas al Comité de Seguridad y Salud correspondiente y a la Inspección General de Servicios. Asimismo, se informará a la correspondiente Unidad de Igualdad de Género en los casos de acoso sexual y discriminatorio por razón de sexo.

VI. Seguimiento y control.

Cada Unidad de Prevención efectuará el seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas preventivas.

La Jefatura de Personal del ámbito correspondiente dispondrá de un registro de informes de conclusiones emitidos en los procedimientos seguidos en su ámbito. Anualmente remitirá a la Dirección General competente en materia de seguridad y salud laboral la información sobre estos asuntos y serán objeto de análisis en la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

VII. Revisión del protocolo.

Cada dos años, la Dirección General competente en materia de seguridad y salud laboral presentará ante la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales un balance de la aplicación de este Protocolo.

La Consejería competente en materia de seguridad y salud laboral, en colaboración con la Consejería competente en materia de administración pública, así como los miembros de la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, podrán proponer la revisión y actualización de este Protocolo. Dicha revisión deberá ser aprobada por la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, previa negociación en la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

Disposición transitoria.

Los procedimientos iniciados antes de la entrada en vigor de esta disposición serán objeto de tramitación por los Comités de investigación para situaciones de acoso que se hubieran constituido en cada ámbito con anterioridad.

Por la Administración:

Ana María Vielba Gómez.

Secretaria General para la Administración Pública.

Por las Organizaciones Sindicales:

Germán Girela López.

Presidente de CSIF Andalucía.

Antonio Tirado Blanco.

Secretario General de FeSP-UGT Andalucía.

Diego Molina Collado.

Coordinador del Área Pública de CC.OO. Andalucía.

Sevilla, 3 de marzo de 2020.- La Secretaria General para la Administración Pública, Ana María Vielba Gómez.

(Página 1 de 1)

ANEXO I

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE
AGENCIA

SOLICITUD DE INVESTIGACION POR ACOSO (Código procedimiento 10986)

1 DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE (puede no coincidir con la persona afectada)							
PRIMER APELLIDO:		SEGUNDO APELLIDO:		NOMBRE:			
DNI/NIE:		SEXO: <input type="checkbox"/> HOMBRE <input type="checkbox"/> MUJER		TELÉFONO:			
2 NOTIFICACIÓN							
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN							
TIPO DE VÍA:		NOMBRE DE LA VÍA:					
NÚMERO:	LETRA:	KM EN LA VÍA:	BLOQUE:	PORTAL:	ESCALERA:	PLANTA:	PUERTA:
ENTIDAD DE POBLACIÓN:		MUNICIPIO:		PROVINCIA:	PAÍS:	CÓD. POSTAL:	
TELÉFONO FIJO:		TELÉFONO MÓVIL:	CORREO ELECTRÓNICO:				
3 LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (EN ANEXO II CUMPLIMENTADO) Y LA DOCUMENTACIÓN ANEXA SE PRESENTA EN SOBRE CERRADO							
4 SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA							
La persona abajo firmante SOLICITA el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía.							
En a de de							
LA PERSONA SOLICITANTE							
Fdo.:							

A LA PRESIDENCIA DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INTERNA PARA LAS SITUACIONES DE ACOSO DE:

- Los Servicios Centrales de la Junta de Andalucía en la provincia de Sevilla.
- La Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en la provincia de
- La Delegación Territorial competente en materia de Educación de la provincia de
- La Delegación Territorial competente en materia de Salud de la provincia de
- La Delegación Territorial competente en materia de Justicia de la provincia de

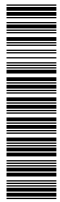
CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS

En cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos, le informamos que:

- a) El Responsable del tratamiento de sus datos personales es la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, cuya dirección es c/ Alberto Lista nº 16, 41003 - Sevilla.
- b) Podrá contactar con el Delegado de Protección de Datos en la dirección electrónica dpd.cpai@juntadeandalucia.es
- c) Los datos personales que nos proporciona son necesarios para iniciar el procedimiento correspondiente para prevenir y resolver, en su caso, las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, cuya base jurídica es 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. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no estando prevista su cesión o comunicación a terceros.
- d) Los datos personales que nos aporta se conservarán durante el tiempo necesario par cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.
- e) Puede usted ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento, dirigiéndose al responsable del tratamiento mediante el formulario que se encuentra disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://www.juntadeandalucia.es/protecciondedatos>

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD

La información de esta solicitud y el sobre cerrado adjunto, es confidencial según lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.



00222672

00170920



(Página 1 de 2)

ANEXO II

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE

AGENCIA

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO (Código procedimiento: 10986)

1	SOLICITANTE	
<input type="checkbox"/>	PERSONA AFECTADA	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	UNIDAD DE PREVENCIÓN	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	CENTRO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	UNIDAD DE VIGILANCIA DE LA SALUD (SAS)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	ÓRGANO ADMINISTRATIVO	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	DELEGADO/A DE PREVENCIÓN	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	<input type="checkbox"/>
2	TIPO DE ACOSO	
<input type="checkbox"/>	LABORAL O MOBBING	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	DISCRIMINATORIO	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	SEXUAL	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	POR RAZÓN DE SEXO	<input type="checkbox"/>
3	DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
APELLIDOS Y NOMBRE:		SEXO: <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> M
DNI/NIE:		
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:		
TIPO DE VÍA:	NOMBRE DE LA VÍA:	
NÚMERO:	LETRA:	KM EN LA VÍA:
BLOQUE:	PORTAL:	ESCALERA:
PLANTA:	PUERTA:	
ENTIDAD DE POBLACIÓN:	MUNICIPIO:	PROVINCIA:
PAÍS:	CÓD. POSTAL:	
TELÉFONO FIJO:	TELÉFONO MÓVIL:	CORREO ELECTRÓNICO:
4	DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA	
CENTRO DE TRABAJO/UNIDAD DIRECTIVA:		PUESTO DE TRABAJO:
VINCULACIÓN LABORAL:		
<input type="checkbox"/>	PERSONAL FUNCIONARIO	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	PERSONAL LABORAL FIJO	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	PERSONAL LABORAL TEMPORAL	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	PERSONAL ESTATUTARIO FIJO	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	GRUPO	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	NIVEL	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	ANTIGÜEDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO	<input type="checkbox"/>
5	DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
6	DOCUMENTACIÓN ANEXA	
<input type="checkbox"/>	NO	
<input type="checkbox"/>	Sí (Especificar):	
En el caso de testigos se deberá indicar su identificación.		



002226/A02

00170920



7	SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA
La persona abajo firmante SOLICITA el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía. En a de de LA PERSONA SOLICITANTE Fdo.:	

A LA PRESIDENCIA DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INTERNA PARA LAS SITUACIONES DE ACOSO DE:

- Los Servicios Centrales de la Junta de Andalucía en la provincia de Sevilla.
- La Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en la provincia de
- La Delegación Territorial competente en materia de Educación de la provincia de
- La Delegación Territorial competente en materia de Salud de la provincia de
- La Delegación Territorial competente en materia de Justicia de la provincia de

CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS

En cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos, le informamos que:

- a) El Responsable del tratamiento de sus datos personales es la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, cuya dirección es c/ Alberto Lista nº 16, 41003 – Sevilla.
- b) Podrá contactar con el Delegado de Protección de Datos en la dirección electrónica dpd.cpai@juntadeandalucia.es
- c) Los datos personales que nos proporciona son necesarios para iniciar el procedimiento correspondiente para prevenir y resolver, en su caso, las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, cuya base jurídica es 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. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no estando prevista su cesión o comunicación a terceros.
- d) Los datos personales que nos aporta se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.
- e) Puede usted ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento, dirigiéndose al responsable del tratamiento mediante el formulario que se encuentra disponible en la siguiente dirección electrónica:
<http://www.juntadeandalucia.es/protecciondedatos>

002226/A02

00170920