

MEMORIA ANUAL 2024 DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL COMITÉ ASESOR PARA SITUACIONES DE ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO DEL EXCMO AYUNTAMIENTO DE CIUDAD REAL.

1.- INTRODUCCIÓN

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, la integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, la lucha contra toda forma de discriminación y el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y encomienda a los poderes públicos el velar por la seguridad e higiene en el trabajo, derechos todos ellos que el Ayuntamiento de Ciudad Real, como institución pública, tiene la obligación de garantizar.

En el ámbito comunitario son múltiples también las referencias al acoso en el lugar de trabajo tanto moral o psicológico, como sexual y discriminatorio, destacando la Resolución 2001/2339 del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, que recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y de definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

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 sus empleados/as y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, 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 la salud psíquica de los empleados/as.

Para preservar estos derechos, el Ayuntamiento de Ciudad Real ha asumido de forma proactiva la misión de promover un entorno laboral libre de acoso laboral y acoso sexual o por razón de sexo, así como de cualquier conducta que lleva a tales situaciones.

Como consecuencia de ello, la Junta de Gobierno Local aprobó en sesión celebrada el 15 de abril de 2024 el Protocolo de prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo en el Ayuntamiento de Ciudad Real y sus Organismos Autónomos, publicado en el B.O.P. nº78 de 22 de abril de 2024, procediendo en dicha sesión al nombramiento del Comité Asesor para situaciones de acoso en el lugar de trabajo (en adelante Comité Asesor).

Dicho protocolo de actuación tiene como fin la prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo, en el ámbito del Ayuntamiento de Ciudad Real, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo y, por otro lado, identificar y actuar en los casos en que se produzcan.

Aplicando este instrumento y cumpliendo con las funciones del Comité Asesor, se emite el presente informe sobre las actuaciones realizadas en los diferentes niveles de intervención, así como respecto a los casos registrados durante el año 2024. Todo ello, manteniendo el anonimato de las personas implicadas y preservando todos sus derechos.

2. INFORME DE ACTUACIONES

2.1. ACTUACIÓN PREVENTIVA: actuación a través de la sensibilización y la formación.

En el año 2024 se realizó una acción formativa presencial dirigida a los miembros del Comité Asesor, celebrada el día 17 de julio e impartida por ASPY y se continúa ampliando y completando la formación de los miembros de dicho Comité.

Dada la escasa trayectoria del Comité Asesor, la actuación preventiva consistente en la difusión del Protocolo, así como la formación de los empleados/as municipales, son actuaciones que se iniciarán y abordarán en el año 2025, con dos objetivos claros:

- Información sobre el protocolo, remitiéndolo a los diferentes servicios y creando dentro del portal del empleado/a un espacio de acceso a su contenido, anexos, memorias y demás documentación que se considere interesante para el personal municipal. Se va a proceder también a su publicación en el portal de transparencia de la web del Ayuntamiento.
- Proponer un plan general de formación para prevenir el acoso, así como formación específica que ponga en valor el principio de igualdad entre mujeres y hombres, el respeto de las personas a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, y a la salud y seguridad en el trabajo, dirigido a los empleados/as públicos, comenzando por los puestos de jefaturas y encargados/as, Delegados/as de Prevención, personal del Servicio de Prevención y continuando con el resto del personal. Se considerarán prioritarios aquellos servicios en los que haya habido situaciones de posible acoso.

El primer paso consistirá en sesiones informativas sobre los derechos y normativa que los protege y el procedimiento para activar el protocolo, para avanzar hacia una formación más profunda que permita discernir las conductas que pueden o no constituir acoso, así como las distintas formas de acoso existentes.

Desde el Comité Asesor, también en estos primeros meses de andadura, se ha trabajado en la implementación de procedimientos electrónicos para los expedientes de los casos abordados, salvaguardando los principios que han de regir su intervención como es el sigilo, confidencialidad y respeto a la dignidad personal.

2.2. ACTUACIÓN PROACTIVA: intervenciones, consecuencias de las mismas y seguimiento.

Respecto a la intervención proactiva, esto es, la actuación, respuesta y seguimiento de los casos, cabe señalar que han sido tres los casos que se han puesto en conocimiento del Comité Asesor durante el año 2024. En las tres ocasiones se ha activado el Protocolo.

DENUNCIAS ANTE SITUACIONES DE ACOSO

ACOSO LABORAL		
Nº denuncias	Funcionarios	1
	Funcionarias	1
	Laborales (hombres)	0
	Laborales (mujeres)	0
Nº denuncias no admitidas a trámite al inicio		0
	Archivo de denuncia	1

COMITÉ ASESOR

Propuestas resultantes del informe de valoración inicial (punto 6.2 del Protocolo)	Apertura fase de investigación	1
Propuestas resultantes del proceso de investigación (punto 6.3 del Protocolo)	Archivo de denuncia	1
	Propuesta de incoación expediente disciplinario	0
Nº expedientes disciplinarios incoados en el año		0
Nº expedientes disciplinarios resueltos en el año	Denegados	0
	Confirmación de acoso	0
Nº de casos que se pusieron en conocimiento de la fiscalía		0
Número de casos en los que se aplicaron medidas cautelares		0
Nº de casos en los que se proporcionaron pautas de actuación (describir): mediación, sensibilización y formación		2
Nº de personas con procesos de apoyo y seguimiento		1
Nº de denuncias falsas		0
Nº de consultas realizadas en relación a temas no recogidos en el ámbito de aplicación del Protocolo		0

El número de casos del protocolo de acoso laboral, desglosado por sexo, corresponde un porcentaje 50% de hombres y 50% de mujeres.

ACOSO SEXUAL		
Nº denuncias	Funcionarios	0
	Funcionarias	0
	Laborales (hombres)	0
	Laborales (mujeres)	1
Nº denuncias no admitidas a trámite al inicio		0
Propuestas resultantes del informe de valoración inicial (punto 6.2 del Protocolo)	Archivo de denuncia	0
	Apertura fase de investigación	1
Propuestas resultantes del informe de conclusiones (punto 6.3 del Protocolo)	Archivo de denuncia	0
	Propuesta de incoación expediente disciplinario	1
Nº expedientes disciplinarios incoados en el año		1
Nº expedientes disciplinarios resueltos en el año	Denegados	0
	Confirmación de acoso	0
Nº de casos que se pusieron en conocimiento de la fiscalía		0
Número de casos en los que se aplicaron medidas cautelares		1
Nº de casos en los que se proporcionaron pautas de actuación (describir): mediación, sensibilización y formación		1
Nº de personas con procesos de apoyo y seguimiento		0
Nº de denuncias falsas		0
Nº de consultas realizadas en relación a temas no recogidos en el ámbito de aplicación del Protocolo		0

El número de casos del protocolo de acoso laboral (por acoso sexual), desglosado por sexo, corresponde un porcentaje 0% de hombres y 100% de mujeres.

2.3 OTRAS ACTUACIONES

Paralelamente, el Comité Asesor está participando en la elaboración de un nuevo

COMITÉ ASESOR

Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual, el Acoso por Razón de Sexo y otras Conductas Contrarias a la Libertad Sexual y la Integridad Moral en el Ámbito Laboral del Ayuntamiento de Ciudad Real y sus Organismos Autónomos.

A tal fin, la Mesa Negociadora de dicho Protocolo ha celebrado dos reuniones los días 3 de octubre y 15 de noviembre de 2024. Desde el Comité Asesor se han aportado diversas propuestas de modificación al borrador presentado por la entidad SH FORMACIÓN EN IGUALDAD.

Está previsto finalizar en los primeros meses de 2025 la redacción del Protocolo que será aprobado por la Junta de Gobierno Local y publicado en el B.O.P. para su entrada en vigor. El Protocolo formará parte del II Plan de Igualdad de los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Ciudad Real.

3. CONCLUSIONES

En este informe se refleja la labor que ha llevado a cabo el Comité Asesor a lo largo del año 2024, desde su constitución en el mes de abril, tras la aprobación del Protocolo de prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo en el Ayuntamiento de Ciudad Real y sus Organismos Autónomos.

Consideramos que la intervención preventiva es uno de los principales ejes de acción para conseguir que los centros de trabajo del Ayuntamiento de Ciudad Real sean espacios libres de acoso, por ello nuestro propósito es trabajar en la realización de acciones de difusión, sensibilización y formación del personal empleado municipal.

La prevención de los casos de acoso exige ampliar el conocimiento a partir de la experiencia obtenida a través de las diferentes actuaciones desarrolladas desde el Comité Asesor.

Asimismo, resulta imprescindible la colaboración con otros servicios municipales, como son el Servicio de Recursos Humanos y la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, siendo necesario consensuar las actuaciones con este Comité. Consideramos de gran valor el trabajo llevado a cabo por dichos servicios.

En líneas generales, en estos primeros meses tras la creación del Comité Asesor, nuestro trabajo se ha centrado principalmente en aplicar el protocolo a los casos de acoso de los que hemos tenido conocimiento. En el próximo año, el propósito es, además, trabajar en dar a conocer el Protocolo al personal municipal, ofrecer formación básica en materia de acoso laboral, así como intensificar la colaboración con todos los servicios municipales.

El horizonte lo tenemos puesto en conseguir afianzar el Comité Asesor como punto de referencia para el fomento de una convivencia laboral libre de acoso.