



- Intercambio de dinero en público.
 - Mal diseño ambiental del lugar de trabajo.
 - Seguridad inadecuada.
 - Movimiento ilimitado del público.
 - Mala iluminación de pasillos, estacionamientos u otros.
 - Trabajo nocturno.
 - Existencia de bienes valiosos.
 - Trabajar directamente con personas inestables, especialmente si están bajo la influencia de drogas o alcohol o, tienen una historia de violencia o trastornos mentales.
 - Trabajar en lugares donde se sirva alcohol.
 - Trabajar de cara al público en lugares apartados.
- j. Acoso virtual o ciber-bullying, a través de un amplio catálogo de tecnologías de la información y las comunicaciones.

8.2. Directrices a seguir

- a. Información y consulta permanentes con los puestos directivos, los trabajadores/as y sus representantes sindicales en todas las fases.
- b. Dar definiciones claras de la violencia y el acoso de terceros/as, dando ejemplos de las diferentes formas que pueden adoptar;
- c. Dar información apropiada a clientela, compradores/as, usuarios/as de servicios, público, estudiantes, familiares y pacientes, destacando que no se tolerarán el acoso y la violencia hacia el personal y que se emprenderán acciones legales si llegara el caso.
- d. Establecer una política basada en la evaluación de riesgos, que contemple las diferentes ocupaciones laborales, centros de trabajo y prácticas laborales que permita la identificación de problemas potenciales y el diseño de respuestas y prácticas apropiadas.
- e. Gestionar las expectativas mediante la aportación de información clara sobre la naturaleza y el nivel de servicio que deben esperar clientela, compradores/as, usuarios/as de servicios, público, estudiantes, familiares y pacientes, y los procedimientos para que estas personas expresen su insatisfacción y que se investiguen las denuncias.
- f. Incorporar en el diseño del lugar de trabajo entornos más seguros.
- g. Realizar formación adecuada para el equipo directivo y empleados/as que incluya la seguridad general en relación con las tareas y entorno laborales, y que pueda incorporar competencias más específicas como las técnicas para evitar o gestionar los conflictos.



- h. Establecer procedimientos para supervisar e investigar cualquier acusación de acoso o violencia de terceras personas, e informar a las víctimas sobre el avance de cualquier investigación o acción.
- i. Establecer y comunicar políticas claras sobre el apoyo prestado a la plantilla expuesta al acoso o violencia de terceros/as y que, dependiendo de las circunstancias, por ejemplo, podrían incluir asistencia médica (incluida la psicológica), jurídica y apoyo a la persona afectada.
- j. Establecer requisitos claros en cuanto a la notificación de incidencias por parte de los trabajadores/as y las medidas adoptadas para de posibles represalias.

8.3. Algunas medidas preventivas

- Buena visibilidad e iluminación de los lugares de trabajo.
- Ubicar a los empleados/as que manejan dinero fuera del alcance de la clientela o bien protegidos/as.
- Tener en las cajas como fondo de maniobra la cantidad mínima de dinero, trasladando este a lugares seguros.
- Colocar mostradores anchos y altos-
- Procurar la mejor gestión de colas y esperas.
- Facilitar el acceso rápido de la plantilla a zonas seguras.
- Monitorizar las entradas y salidas de público y clientela.
- Mantener una plantilla de personal suficiente.
- Formación del personal
- Buena gestión de programas de atención a la clientela.
- Diseñar procedimientos de emergencia.
- No pagar al personal en metálico y en el centro de trabajo.
- Rotar los puestos de trabajo de más riesgo.
- Instalación de adecuados sistemas de seguridad y alarmas, incluso personales y publicitar su existencia.
- Información, consulta y retroalimentación del personal.
- Pulsadores u otros medios de accionamiento fácil de las señales de alarma.
- Dispositivos de aviso, alarma y video vigilancia para plantilla en especial situación de riesgo.



4. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible.

5. TESTIGOS Y/O PRUEBAS

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):



6. SOLICITUD

Se tenga por presentada la reclamación o denuncia de acoso:

- SEXUAL
- POR RAZÓN DE SEXO

frente a⁵ _____ y se
inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha

_____, a _____ de _____ de 202_

Firma de la persona interesada

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en el Ayuntamiento de Granadilla de Abona.

⁵ Identificación de la persona agresora.



ANEXO II: HOJA DE CIERRE

HOJA DE CIERRE	
DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA	
Nombre del/de la mediador/a o nombres de las personas mediadores que han intervenido en el proceso	Nombre demandante
Fecha inicio del proceso	Fecha cierre del proceso
BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	
DESCRIPCIÓN DE CIERRE DEL PROCESO	
MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS	
OBSERVACIONES	
FIRMA/S	



En representación del Ayuntamiento de Granadilla de Abona:

Nombre y Cargo: David Santos Delgado, Concejal de Régimen Interno Firma:	Nombre y Cargo: Ángela M ^a Villalba Luis, Concejala Delegada de Igualdad, Firma:
Nombre y cargo: Raquel Reina Rodríguez, Técnico A1 del área de RRHH Firma:	Nombre y Cargo: M ^a Indara Palacios de Luis, Técnico grupo II del Área de RRHH Firma:

En nombre y representación de los trabajadores y trabajadoras:

Nombre y Cargo: Carmen Dolores Cruz Cabeza, UGT Firma:	Nombre y Cargo: Jonay Alberto Barreto González, Intersindical Canaria Firma:
Nombre y Cargo: Jorge A. García Navarro Sindicato Profesional de Policías Locales y Bomberos Firma:	Nombre y Cargo: Pedro Luis Vera Plasencia, CCOO Firma:

Granadilla de Abona, a 31 de octubre de 2024



Plan de Igualdad

Elaborado por:

Eva Padilla Padrón

Julián Tavira Ruiz

Dirigido por:

Eva Padilla Padrón «<https://evapadilla.com/>»

En colaboración con:

