

ÍNDICE

0. Preámbulo

1. Declaración de principios de Ayuntamiento de Sartaguda en la gestión de prevención y actuación frente a situaciones de acoso en el ámbito laboral Ayuntamiento de Sartaguda.

2. Código de buena conducta aplicado a la Prevención del Acoso

2.1. Como actuar frente al acoso

3. Objeto y ámbito de actuación

4. Normativa aplicable y definiciones

4.1. Normativa aplicable

4.2. Definiciones

5. Principios y garantías

5.1 Quién puede presentar una consulta, queja o denuncia

5.2 Principios y garantías del procedimiento

5.3 Vías de denuncia

6. Órgano Gestor

6.1 Comisión Asesora

6.1.1 Funciones de la Comisión Asesoría confidencial

6.2 Comisión Instructora

6.2.1 Funciones de la comisión instructora

6.4 Apoyos

6.5 Personas integrantes de la Comisión Asesora e Instructora.

7. Ordenación del procedimiento

7.1 Consulta

7.2 Denuncia

7.3 Constitución de la Comisión Instructora

7.4 Fase preliminar

7.5 Procedimiento informal (potestativo)

7.6 Fase de instrucción

7.7 Fase de resolución del expediente

7.7 Fase de cierre

7.8 Fase de seguimiento

8. Consideraciones

9. Política de divulgación

10. Sensibilización, Información y formación

11. Evaluación y seguimiento

12. Memoria Anual

12. Información a las víctimas

14. Anexos:

Anexo I: Flujograma y cronograma ordenación del Procedimiento

Anexo II: Modelo de Denuncia

Anexo III: Acta de constitución de la comisión Asesora

Anexo IV: Acta de constitución y posterior disolución de la comisión Instructora.

Anexo V: Declaración de Principios, Código de buenas prácticas y Como actuar ante una situación de acoso.

Anexo VI: Información general sobre el procedimiento

0 **PREAMBULO:**

El acoso en el ámbito laboral, constituyen una violación flagrante de otros derechos fundamentales a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los **Art. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los Art. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores** (y el Estatuto Básico del Empleado Público), **los Art. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** (y la Ley 4/2005 de la C.A.V sobre Igualdad), así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**.

El **Ayuntamiento de Sartaguda** se hace partícipe de esta realidad al señalar la obligación implementar medidas concretas para abordar el acoso en cualquiera de sus modalidades, y arbitrar procedimientos específicos que posibiliten dar curso y solución a los casos que puedan surgir, adoptando al respecto las medidas preventivas oportunas.

Este protocolo tiene una **naturaleza preventiva** y en el caso de que se verifique que la conducta de acoso puede haberse producido de forma efectiva, el procedimiento ha de finalizar en este punto para dar paso a un procedimiento de tipo disciplinario dirigido contra la persona o personas que han cometido esa conducta, que ofrezca todas las garantías legales que son propias de esta clase de situaciones.

1

DECLARACION DE PRINCIPIOS DE AYUNTAMIENTO DE SARTAGUDA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

Para garantizar que todas las personas vinculadas con el **Ayuntamiento de Sartaguda** disfruten de un entorno laboral en el que su dignidad y su integridad moral sean respetadas, el **Ayuntamiento de Sartaguda** declara formalmente **SU RECHAZO** a todo tipo de conductas de acoso moral, 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 otra condición o circunstancia personal o social, así como la violencia en el trabajo, tanto física como psicológica en todas sus modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su rango jerárquico, incluyendo a las personas pertenecientes a otras Ayuntamientos prestadoras de servicios, personas en prácticas y voluntariado.

- Rechazamos explícitamente los comportamientos incívicos de gritar, insultar y amenazar con despidos o sanciones, en el espacio laboral de esta Ayuntamiento. Así como dejar a la persona trabajadora sin ocupación efectiva o incomunicada, dictar órdenes de imposible cumplimiento u ocuparla en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- Rechazamos cualquier tipo de chantaje sexual, el contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo e innecesario, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora, las invitaciones impúdicas o persistentes y cualquier otro comportamiento que tenga como objetivo o efecto, la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona empleada por razón de su condición sexual.
- Rechazamos que se dé un trato peor a unos u otros compañeros y compañeras, limitando sus derechos o expectativas por algún rasgo personal como el sexo/género, el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la sindicación, las opiniones políticas o cualquier otra circunstancia personal o social.
- Declaramos nuestro respeto a la libertad sexual, sindical, política y religiosa de cada persona, y al mantenimiento de un entorno de trabajo no sexualizado.
- Manifestamos nuestro compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico, el derecho de las mujeres y los hombres, a recibir un trato igual, respetuoso y digno incorporando la perspectiva de género, porque ser mujer puede conllevar un riesgo potencial añadido de sufrir acoso.

Para hacer efectiva la garantía de cumplimiento de estos principios se ha elaborado el presente documento: **“Protocolo de Prevención y Actuación Frente a Situaciones de Acoso en el ámbito laboral”**, y la **Asesoría Confidencial** gestionada por un **Comité Asesor**, con el objeto de canalizar las consultas o denuncias y prestar el asesoramiento manteniendo confidencialidad absoluta y garantizando los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

2 **CÓDIGO DE BUENA CONDUCTA APLICADO A LA PREVENCIÓN DEL ACOSO:**

Los principios que han de presidir los comportamientos de las personas que trabajan o colaboran con el **Ayuntamiento de Sartaguda** conllevan las siguientes exigencias:

- Conducta Ética: Actuar con independencia, integridad moral y respeto a las personas en el desarrollo de su actividad diaria.
- Prohibición: De cualquier tipo de violencia, acoso o abuso.
- Lealtad y buena fe: Ajustar en todo momento su actuación a los principios de lealtad y buena fe para con la Ayuntamiento, las personas de rango jerárquico superior, iguales y personas colaboradoras, así como terceras personas con las que profesionalmente se relacione.
- Integridad de la información: La información manejada bajo su ámbito de responsabilidad deberá ser tratada y reflejada de forma íntegra, precisa y veraz.
- Información privilegiada: El uso o divulgación de información privilegiada obtenida por razón de sus funciones no se efectuará en beneficio propio o de terceros.
- Igualdad de oportunidades: Fundamentar la selección y promoción de los empleados del Grupo en criterios objetivos.
- No discriminación: Mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique menoscabo de la dignidad de la persona.
- Cooperación con la prevención: Ante la detección de una situación de acoso por parte de cualquier persona, favorecer la denuncia de dicha situación.

2.1. **Cómo actuar ante una situación de acoso:**

Incumbe a toda persona del **Ayuntamiento de Sartaguda** la responsabilidad de colaborar en la creación de un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

Por tanto, si se presencia un comportamiento inadecuado hacia otra persona, debe rechazarlo con firmeza y serenidad, mostrando empatía con la víctima e informando de inmediato a la asesoría confidencial mediante correo electrónico o bien directamente a través de cualquiera de sus miembros.

Con el fin de lograr la erradicación de conductas incívicas y la intervención más temprana posible sobre las mismas, es primordial la tolerancia cero ante ese tipo de conductas y la colaboración de todos, imprescindible para la eliminación de los comportamientos de acoso o, en su caso, para la reducción de las sus consecuencias más graves sobre todas las personas implicadas, especialmente las víctimas.

CONTACTO CON LA ASESORÍA CONFIDENCIAL:

asesoría.confidencial@ayuntamientodesartaguda.com

Órgano compuesto por una persona Mediadora, una persona designada por la representación de las personas trabajadoras y una persona designada por el Ayuntamiento.

3 OBJETO Y AMBITO DE ACTUACIÓN:

El presente procedimiento tiene por objeto establecer un método basado en la coparticipación entre la organización, la representación legal de las personas trabajadoras, así como todas las personas integrantes del **Ayuntamiento de Sartaguda** que se aplique a la prevención, detección temprana y a la solución rápida de las situaciones relativas a todas las modalidades de acoso en el lugar de trabajo, con las debidas garantías, relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y derechos en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Garantizar la salud física, psíquica y social de las personas trabajadoras, como recogen el **artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** y el **artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores**, cumpliendo con los principios marcados en la política de establecida por la Dirección, de:

- Prevenir y actuar ante conductas que puedan suponer acoso en el entorno de la Ayuntamiento en sentido amplio: acoso moral, discriminatorio, acoso sexual, acoso por razones de sexo y ciberacoso.
- Establecer vías para identificar factores que puedan constituir un riesgo psicosocial para las personas trabajadoras
- Establecer los mecanismos necesarios para intervenir e investigar posibles situaciones de acoso denunciadas.
- Plantear acciones preventivas y correctoras

Este procedimiento alcanza a todo el personal del **Ayuntamiento de Sartaguda** cualquiera que sea su condición jerárquica y la naturaleza de su contrato, incluyendo personas de otras empresas/entidades prestadoras de servicios, personas en prácticas y voluntariado.

Será de aplicación a todas las situaciones de acoso producidas durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, incluso espacios públicos y privados cuando son lugar de trabajo.
- En los lugares de descanso, comedores, vestuarios, aseos, alojamiento proporcionado por la organización, etc.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que guarden relación con el ámbito laboral.
- En los trayectos entre el domicilio y el trabajo.

Si el acoso se produjese entre personas trabajadoras del Ayuntamiento y de una empresa/entidad externa que actúen en el mismo lugar o centro de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas/entidades afectadas, de conformidad con el **Art. 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

4 **NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES:**

4.1. Normativa aplicable:

El **Ayuntamientos de Sartaguda** está obligada a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales). El acoso en cualquiera de sus modalidades supone un riesgo laboral, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen.

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso, y otras conductas inapropiadas constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ratificado por España y en vigor desde el 25 de mayo de 2023, **el convenio 190 de la O I T que recoge la necesidad de** promover la igualdad de oportunidades y de trato con respecto al empleo y la ocupación, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

A nivel comunitario, la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación** (refundición), define los conceptos de acoso sexista y acoso sexual y establece que ambas situaciones se consideran discriminatorias, y por tanto, prohibidas y sancionables.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)**, establece:

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3).
- que las empresas/entidades están obligadas a “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.
- que “con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (art. 48.1 LOI), contribuyendo a su prevención mediante la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras e informando a la dirección de la Ayuntamiento de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOI)”.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas del acoso y la violencia en el ámbito laboral.

4.2. DEFINICIONES:

RIESGOS PSICOSOCIALES: Consisten en interacciones entre las condiciones de trabajo y las capacidades, necesidades y expectativas de las personas trabajadoras, que están influenciadas por las costumbres, cultura y por las condiciones personales fuera del trabajo.

ACOSO MORAL O PSICOLOGICO EN EL TRABAJO: La definición adoptada por el INSST de acoso en el trabajo como riesgo laboral es la siguiente:

“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 jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

Entre las conductas de acoso moral en el ámbito laboral cabe incluir:

Ataques a la víctima con medidas organizativas

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros/as
- Prohibir a los compañeros/as que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.

Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

- Restringir a los/as compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

Ataques a la vida privada de la víctima:

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces... de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

Violencia Física:

- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico

Ataques a la actitud de la víctima:

- Ataques a las actitudes y creencias políticas o religiosas.
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

Agresiones verbales:

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.

Rumores:

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difusión de rumores.

ACOSO SEXUAL: La **Ley Orgánica** para la **Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en su **Art. 7.1** dispone que acoso sexual es "cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, u ofensivo".

Entre las conductas de acoso sexual cabe incluir:

Conductas físicas:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Asalto sexual.

Conductas verbales:

- Decir piropos.
- Comentarios o bromas sobre la apariencia física, la orientación sexual o el estilo de vida de una persona trabajadora.
- Comentarios sexuales obscenos. Dirigirse a las personas de forma denigrante u obscena.
- Preguntar sobre la vida sexual de una persona.
- Hacer preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades o capacidades sexuales. (De la víctima o del acosador)

- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual o carácter ofensivo
- Las bromas o proposiciones sexualmente explícitas.
- Invitaciones o presiones para concretar citas o encuentros sexuales.
- Aproximación sexual no deseada.
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o con amenazas
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de la persona.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, fotografías o dibujos con contenido sexual explícito o sugestivo
- Sonidos pretendidamente sugerentes o desagradables
- Gestos obscenos, silbidos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados (servicios o vestuarios)

Un único acto puede ser constitutivo de acoso sexual.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

No tiene por qué existir intencionalidad sexual por parte de quien agrede.

Conductas:

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas tradicionalmente del otro sexo.
- Utilizar formas denigrantes y ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilizar humor sexista
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas por razón de sexo
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o sesgada, en función de su sexo.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, tareas sin sentido o impedir deliberadamente su acceso a los medios para realizar su trabajo (información, documentos, etc.) por razón de su sexo.
- Limitar explícita o implícitamente el acceso de la persona al empleo, formación, retribución salarial o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo por razón de sexo.
- La desvalorización constante del trabajo de una trabajadora por su sexo.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, realizada sobre una persona por razón de sexo.
- Atentar contra la dignidad de una trabajadora por encontrarse embarazada o solicitar reducción de jornada para el cuidado de hijos o hijas.
- Denegar arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho por razón de sexo.

Un único episodio puede ser constitutivo de acosos por razón de sexo.

CHANTAJE SEXUAL o ACOSO SEXUAL “QUID PRO QUO”: Forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o cualquier otra decisión relacionada con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

CIBERACOSO: La acción de llevar a cabo amenazas, hostigamiento, humillación u otro tipo de molestias realizadas por una persona adulta contra otra persona, por medio de tecnologías telemáticas de comunicación, es decir: Internet, telefonía móvil, correo electrónico, WhatsApp, mensajería instantánea, videoconsolas online, etc. Además, en el caso de ciberacoso a la mujer supone acoso y amenaza mediante el envío de mensajes agresivos y hostigadores mediante correo electrónico, mensajería telefónica o redes sociales de las víctimas; así como intimidar a una mujer con la intención de golpearla, abusar sexualmente y/o matarla si no accede a sus deseos.

Cualquier comportamiento agresivo u ofensivo contra una víctima o grupo en el contexto del trabajo a través de las Tics

Los elementos que definen el ciberacoso frente al acoso tradicional tienen que ver con el anonimato, su velocidad y su alcance:

- Reiteración y frecuencia: un solo mensaje puede perjudicar reiteradamente a la víctima por la facilidad para reenviarlo y compartirlo. Por otra parte, estos mensajes pueden llegar a ser imborrables.
- Mayor posibilidad de actuación: puede exceder del lugar y de la jornada de trabajo.
- Asimetría de poder entre las partes implicadas: estos medios facilitan las conductas anónimas.

FORMAS DE ACOSO

- Descendente: la persona acosadora ocupa un cargo superior a la víctima.
- Horizontal: se produce entre compañeros/as de la misma categoría o nivel jerárquico
- Ascendente: la persona acosadora ocupa un puesto de inferior categoría al de la víctima.

NO ES ACOSO

Aunque sean situaciones que deberán tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales no tienen consideración de acoso aquellas como:

- Conflictos y conductas o situaciones inadecuadas puntuales, acaecidas en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en las empresas-entidades y en las relaciones laborales.
- Conflictos que deriven en cualquier forma de Violencia en el Trabajo y se conviertan en habituales o puedan desembocar en conductas de Acoso.
- Tampoco tendrá consideración de acoso 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).
- Asimismo, no constituiría acoso el estilo de mando autoritario por parte de los superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones no deseables en el seno de la empresa-entidad.

Ejemplos de algunas situaciones que no son acoso laboral:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo, salvo conductas de acoso sexual o por razón de sexo)
- 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, justificadas.
- La supervisión-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.

Todas estas situaciones deberán ser consideradas y tratadas adecuadamente, bien con técnicas de mediación y resolución de conflictos o atajando conductas inadecuadas mediante el sistema de faltas y sanciones que contempla el convenio colectivo y la legislación laboral vigente.

En el caso de conductas de acoso sexual o por razón de sexo, un solo hecho puede ser constitutivo de acoso.

MEDIDAS PREVENTIVAS:

- Elaboración por parte del **Ayuntamiento de Sartaguda** de una Declaración de principios
- Información y difusión del **Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso en el ámbito laboral y la Declaración de principios.**
- Realización de acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso en todas sus modalidades.
- Intermediación en situaciones de conflicto.
- Actuación firme ante situaciones de conductas inapropiadas.
- Evaluación situaciones de conflicto: (Evaluación de los riesgos psicosociales)
- Seguimiento e integración de las nuevas incorporaciones.

5 PRINCIPIOS Y GARANTIAS ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO:

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso o violencia en el trabajo.

5.1. Quien puede presentar una Consulta, Queja o Denuncia

La persona afectada, o terceras personas que conozcan la situación y denuncien el caso para poner en marcha las acciones que correspondan para su eliminación.

Las personas trabajadoras deben saber que:

- Salvo dolo o mala fe no serán sancionadas por denunciar o activar el protocolo.
- Las consultas y denuncias serán confidenciales, pero no podrán ser anónimas.
- Se garantiza el deber de sigilo y garantía de confidencialidad y la imparcialidad de la comisión.
- En caso de denunciar tendrán presunción de veracidad y la denuncia será gestionada por el comité de instrucción.
- Se garantizará un trato justo e imparcial a todas las personas implicadas. (presunción de inocencia)

5.2. Garantías del Procedimiento

- Prevención y sensibilización frente al acoso en todas sus modalidades.
- Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora. Nota: *La ley habla en proceso judicial. Yo entiendo que no puede afectar al protocolo y debemos contemplar siempre la presunción de inocencia*
- Prohibición de represalias hacia la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso.
- Diligencia y celeridad del procedimiento. Resolución rápida de la denuncia.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

5.3. Vías de Denuncia

La persona trabajadora tiene dos vías de denuncia de la situación de acoso:

- Vía interna:
 - El procedimiento de acoso de Ayuntamiento de Sartaguda
- Vía externa:
 - Vía administrativa: Inspección de trabajo
 - Vía Judicial: Jurisdicción laboral o Jurisdicción penal

Si se inicia un proceso por la vía interna y durante el proceso se denuncia por la vía externa la persona denunciante ha de avisar a la comisión asesora, que deberá paralizar la instrucción.

El **Ayuntamiento de Sartaguda** adoptará las medidas cautelares necesarias para la protección de la víctima y dará traslado al Ministerio Fiscal

6 **ORGANO GESTOR:**

ASESORÍA CONFIDENCIAL:

A través de la cual se responderá a consultas, y quejas y se encauzarán las denuncias y procesos de instrucción necesarios en las situaciones de acoso.

Será el órgano de referencia para las víctimas o testigos de situaciones de acoso. Esta asesoría estará gestionada por la **COMISIÓN ASESORA**.

6.1. Comisión Asesora

Esta comisión estará constituida de manera permanente por las siguientes personas:

- Una persona que actuará como mediadora (a decisión del Ayuntamiento)
- Una persona con funciones de delegado de prevención y
- Una persona designada por el Ayuntamiento

Estas personas que deben estar formadas en materia de prevención y actuación frente al acoso, además se procurarán que tengan suficientes habilidades sociales para atender a las víctimas, además de preparación y entrenamiento específicos en riesgos psicosociales, conflicto y acoso.

Este grupo actuará como órgano colegiado, para la gestión de la Asesoría Confidencial, debiendo llegar a consenso en la toma de decisiones, dirimiéndose en caso de no ser posible, por mayoría. Apoyarán a la mediadora en las tareas de instrucción y gestión de las necesidades de la comisión.

Se debe procurar que haya una representación equilibrada entre ambos sexos, que sea un grupo de consenso entre la dirección y la representación legal de los trabajadores y evitar en lo posible personas que ocupen cargos de dirección o gestionen equipos de trabajo. Se procurará también que, en la medida de lo posible, uno de los miembros pueda pertenecer al Comité de Igualdad.

Las personas que componen la comisión asesora han de darse a conocer a todo el personal de la Ayuntamiento, así como la forma de contactar con la comisión.

Se levantará acta de constitución de la comisión asesora y personas suplentes.

6.1.1. Funciones de la Comisión Asesora:

- Prestar asesoramiento informando a las personas sobre sus derechos y obligaciones, los métodos procedimentales recogidos en el protocolo, etc.
- Recibir las quejas o denuncias por acoso en cualquiera de sus modalidades.
- Identificar la gravedad del acoso ofreciendo a la víctima la posibilidad de optar por el tipo de procedimiento a llevar a cabo.
- Trabajar con la dirección de la Ayuntamiento y el departamento de Prevención de Riesgos en la detección y prevención con intervención temprana.
- Detectar situaciones de riesgo psicosocial.
- Constituir una Comisión Instructora en el caso de recibir una denuncia por escrito.
- Elaborar una memoria anual.

6.2 La Comisión Instructora:

Desarrollará la instrucción e investigación tras una denuncia.

Se constituirá la comisión instructora en el momento de recibir la denuncia: Estará formada por las mismas personas de la Comisión Asesora que determinará en el momento de asumir la investigación de una denuncia si ha de mantener su estructura, sustituir algún miembro (por alguno de los supuestos de invalidación) o ser ampliada con dos personas más, si el caso presenta alguna complejidad añadida.

En caso de modificar la estructura de comisión instructora se levantará acta motivando la decisión.

6.2.1. Funciones de la Comisión Instructora:

- Investigar y valorar la situación denunciada a través de una instrucción, recabando toda la información mediante entrevistas, recopilación de medios de prueba, etc.
- Recomendar y gestionar ante la dirección de la Ayuntamiento las medidas cautelares que se precisen.
- Velar por las garantías del protocolo de actuación.
- Elaborar un informe de valoración para la alcaldía del **Ayuntamiento de Sartaguda** que recoja las conclusiones de la investigación, incluyendo indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes y las propuestas de actuación.
- Atender las alegaciones que pudieran presentarse a dicho informe de valoración.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones y de las medidas correctoras y preventivas. (Seguimiento)

6.3. Sustituciones:

Las personas que forman parte de la Asesoría Confidencial y Comisión Instructora pueden ser sustituidas de sus funciones en estos grupos en cuales quiera de los siguientes casos:

- Por parentesco, amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes implicadas.
- Por trabajar en un puesto de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada.
- Pertenezcan al mismo departamento que alguna de las personas implicadas en la denuncia.
- Por estar involucradas en un proceso de acoso o sanción disciplinaria con la Ayuntamiento.
- Por petición de alguna de las partes implicadas en la denuncia.
- Por falta de disponibilidad de alguna de las personas designadas (vacaciones, incapacidad temporal, excedencia, etc.)

Para estos casos habrá un listado de suplentes que tengan la formación suficiente y que quedará recogido en la misma acta de constitución de la comisión Instructora.

6.4. Apoyos:

La comisión asesora y la comisión instructora pueden solicitar apoyo especializado al área técnica del Servicio de Prevención Ajeno, asesoría jurídica externa u otros apoyos que puedan necesitar para realizar su función

7 **ORDENACIÓN DEL PROCEDIMIENTO:**

7.1 Consulta:

Ante una consulta la comisión asesora ofrecerá información sobre el procedimiento, las garantías que ofrece el mismo y el resto de cauces de denuncia a los que se puede optar

Cuando ésta sea recibida, la comisión habrá de reunirse con la persona o personas que hagan la consulta en un plazo máximo de tres días laborables y resolverá dicha consulta en un plazo de otros cinco días laborables.

Cada consulta se codificará adecuadamente para proteger los datos de las personas implicados en la misma. Al finalizarse la intervención se levantará un acta que describa la consulta y la actuación realizada por la comisión y el tiempo transcurrido entre la recepción de la consulta y su resolución.

7.2 Denuncia:

Si se recibe una denuncia (siempre por escrito), bien a partir de una consulta o de forma directa, la comisión dará audiencia a la persona denunciante en los tres días laborables siguientes a la recepción.

Se informará del inicio el procedimiento y de sus fases. No será necesario que estén en esa audiencia los tres miembros de la comisión asesora para no abrumar a la presunta víctima.

Será el momento de valorar si los miembros de la comisión asesora garantizan la total imparcialidad como comisión instructora o ha de sustituirse algún miembro.

○ **Constitución de la Comisión Instructora:**

La comisión asesora se constituirá mediante acta en comisión instructora, teniendo en cuenta las circunstancias que rodean la denuncia y necesidad de sustitución de miembros, en el plazo máximo de tres días desde que se recibe la denuncia.

Se informará debidamente a la dirección de la existencia de la denuncia y se le pasará copia del acta de constitución de la comisión instructora.

○ **Fase Preliminar:**

Una vez constituida la comisión instructora se dará inicio a la investigación utilizando los procedimientos que considere convenientes para confirmar la veracidad de la denuncia, teniendo en cuenta:

- Planificar la instrucción y sus plazos. (procurar no sobrepasar los tiempos señalados para cada fase, garantizando la mayor diligencia y celeridad del procedimiento)
- Garantizar la confidencialidad en el tratamiento de la información a todas las partes (incluso testigos)
- Centrarse en los hechos denunciados.

- Evitar que la presunta víctima tenga que relatar los hechos varias veces.
- Garantizar la presunción de inocencia.

La comisión instructora deberá notificar la denuncia de inmediato a la persona denunciada y darle audiencia.

Tras escuchar a las partes y una primera valoración del caso puede ocurrir:

- Que se aprecie una posible **situación de acoso**.
- Que se aprecie una posible **situación de conducta inadecuada**.

En ambos casos se investigará y tramitará desde la comisión instructora, ya que puede constituir una falta, y en ese caso, también se ha de proponer a la dirección la sanción que corresponda en función de su gravedad, el daño hecho a la víctima y las consideraciones atenuantes o agravantes a tener en cuenta.

También puede ocurrir:

- Que se considere una situación de **conflicto**, por lo que se ofrecerá mediación a las partes.
- Que desestime la denuncia por considerar que no tiene fundamento.

Para estas dos situaciones últimas se cerrará el procedimiento mediante acta, informando a las partes y a la dirección de la Ayuntamiento. Y se hará seguimiento a los treinta días.

○ **Procedimiento Informal (Potestativo):**

La comisión instructora, si lo considera adecuado, puede proponer un procedimiento informal a las partes con el fin de encontrar una solución satisfactoria. Ambas partes han de aceptarla.

En el caso de lograr un arreglo informal no será necesario llegar a la fase de instrucción, se levantará un acta y se informará a la dirección.

Para este procedimiento informal se tiene un plazo máximo de cinco días laborables.

La comisión instructora realizará un seguimiento a los treinta días naturales como máximo para asegurarse de que la situación se ha corregido y se cerrará el procedimiento.

Si por el contrario se desestima la posibilidad de procedimiento informal en la fase preliminar o éste fracasa, se pasará directamente a la fase de instrucción. Así como en casos en los que una de las partes esté en desacuerdo con la solución propuesta.

○ **Fase de Instrucción:**

Valorar si son necesarias medidas cautelares para la protección de la víctima y en tal caso, solicitarlas de inmediato a la dirección.

Citar a los testigos para entrevistar de la forma más discreta y en el menor plazo posible.

Recabar todas las pruebas, validarlas y ponderarlas.

Con todo ello elaborar y aprobar un informe de valoración que incluya:

1. Los indicios y medios de prueba utilizados.
2. Las conclusiones a las que ha llegado la comisión instructora
3. La clasificación de la situación y si se aprecian circunstancias agravantes o atenuantes.
4. Las alegaciones que pudieran haber presentado las partes.
5. La propuesta de actuación:
 - Medidas correctoras;(organizativas, formativas, etc.)
 - Medidas disciplinarias, proporcionales al perjuicio causado, dentro de las previstas en el estatuto de los trabajadores, y ajustadas a derecho.
 - Medidas preventivas: medidas organizativas, formación, campañas de sensibilización...

Una vez concluido el informe:

Se informará a las partes de las conclusiones a las que ha llegado la comisión instructora.

Se entregará a la dirección de la Ayuntamiento.

Esta fase de instrucción cuenta con un plazo de siete días laborables.

○ **Fase de Resolución del Expediente**

La dirección de la Ayuntamiento detenta el poder sancionador, por tanto y en función de los resultados del informe procederá a:

- Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las propuestas realizadas por la comisión instructora en su informe: (sanciones, cambios de puesto o lugar de trabajo de la persona acosadora, etc.)
- Mantener un deber activo de vigilancia y control respecto a la persona o personas acosadoras, (en el caso de que no sea despedida).
- Abordar las actuaciones necesarias de protección de la seguridad y salud de la víctima

La fase de resolución tendrá un plazo máximo de siete días.

MEDIDAS PREVENTIVAS y/o CORRECTORAS: Además la dirección podrá adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzando las acciones formativas y de sensibilización, como, por ejemplo:

- Evaluación de riesgos psicosociales
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima
- Medidas para evitar la reincidencia de la persona o personas sancionadas
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Realización de acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso en todas sus modalidades para todas las personas en plantilla o el departamento afectado.

INFORMACIÓN: Alcaldía informará debidamente

Al **Equipo municipal del Ayuntamiento** correspondiente (cuando haya sanciones)

A la **persona responsable de PRL**, los comités de seguridad y salud y al servicio de prevención ajeno.

A la **comisión de igualdad**, (si hay relación con acoso sexual o por razón de sexo).

○ **Cierre Del Expediente:**

Por último, la dirección archivará la documentación levantando acta al respecto e informará a la comisión instructora.

○ **Fase de Seguimiento**

Una vez cerrado el expediente, y en el plazo máximo de 30 días la comisión instructora realizará un seguimiento sobre las acciones llevadas a cabo por la dirección, su cumplimiento y el resultado de las medidas adoptadas.

Se levantará un acta del resultado de este seguimiento.

El acta se remitirá a alcaldía del **Ayuntamiento de Sartaguda**, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, a las personas delegadas de prevención y en caso de corresponder, a la comisión del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento ante la inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal, ni el derecho de la parte acusada a su defensa.

El **Ayuntamiento de Sartaguda** en todos los casos que puedan ser constitutivos de delito tiene la obligación de dar traslado al Ministerio Fiscal.

Los plazos máximos señalados para cada fase podrán prorrogarse por causa justificada (como una situación de especial complejidad, un contratiempo...) teniendo en cuenta el cumplimiento de celeridad a las que obliga el presente procedimiento.

8

CONSIDERACIONES:

ACOSO Y COMPORTAMIENTOS INADECUADOS:

Si se demuestra una situación de acoso este podrá clasificarse como leve, grave o muy grave, se matizará recogiendo las circunstancias agravantes o atenuantes que puedan apreciarse del hecho clasificado.

Así mismo se analizarán las conductas inadecuadas que, no resultando constitutivas de acoso, sean sancionables, con el fin de no dejar desprotegida a la víctima y utilizando el sistema de sanciones de forma eficaz y disuasoria, con el fin de prevenir la realización de dichas conductas discriminatorias.

FALTAS Y SANCIONES:

La clasificación de la Conducta o el Acoso producido se hará en tres tramos: Leve, grave o muy grave, atendiendo a los hechos y a los daños provocados a la víctima.

Podrán recogerse apreciaciones atenuantes o agravantes en función de los hechos.

Para la calificación de la falta y **propuesta** de sanción se acudirá al convenio vigente. Será la dirección quien concrete la sanción aplicable.

INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la comunidad autónoma del centro de trabajo para garantizar su adecuada protección y recuperación.

PROTECCIÓN DE LOS TESTIGOS:

Al igual que la víctima, la comisión instructora ha de contemplar que los testigos han de ser protegidos de posibles represalias por su implicación en la denuncia o por su testimonio solicitando medidas cautelares a la dirección.

MEDIDAS CAUTELARES:

Durante el proceso se podrán solicitar medidas cautelares a la dirección, como separar a la persona denunciante o a la presunta persona acosadora del puesto de trabajo, cambios horarios o turnos para que no coincidan, pautas de seguimiento, acompañamiento, etc. con el fin de que no se sigan produciendo las conductas de acoso ni haya posibilidad de represalias o situaciones complicadas, teniendo en cuenta la presunción de inocencia de la persona denunciada.

Las peticiones han de ser aceptadas por la persona denunciante y recaer en la persona denunciada.

MEDIOS DE PRUEBA:

La comisión instructora recibirá todos los medios de prueba que le sean aportados por las partes y podrá solicitar a alcaldía los que ésta pueda aportar, (grabaciones de cámaras de vigilancia,

listados de llamadas de los teléfonos del Ayuntamiento, etc.) debiendo ponderar la validez o prioridad de cada uno de ellos en el informe.

Se atenderá desde la dirección a las necesidades de la comisión instructora respecto a la necesidad de privacidad facilitando espacios y tiempos para realizar las entrevistas con las personas implicadas en la instrucción.

CONSIDERACIONES ESPECIALES EN CASO DE QUE UNA PERSONA IMPLICADA PUEDA FORMAR PARTE DEL EQUIPO DIRECTIVO O LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

En este caso, se presentará como medida cautelar el Equipo Municipal un escrito de recusación de la persona implicada mientras dure la instrucción.

El Equipo Municipal deberá tomar las medidas necesarias para que de ninguna forma la persona implicada pueda hacer uso de su posición para acceder a información, obstaculizar o presionar a la comisión instructora en sus diligencias.

Será responsabilidad del Equipo Municipal que el proceso se realice con las debidas garantías.

9 POLITICA DE DIVULGACIÓN:

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso en el ámbito laboral.

por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso en el ámbito laboral, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la Comisión Asesora y la dirección electrónica de la misma.

En el marco de la coordinación de actividades (**art. 24 LPRL**), se facilitará el protocolo a toda Ayuntamiento con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a los/as trabajadores/as autónomos/as.

Se procurará por todos los medios posibles que, tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política del **Ayuntamiento de Sartaguda** en esta materia.

SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa del **Ayuntamiento de Sartaguda** en materia de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada en igualdad y prevención del acoso y la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personal de la función pública, laborales, y representación legal de las personas trabajadoras).

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso.
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para el propio Ayuntamiento.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso en todas sus modalidades.
- Infracciones en las que puede incurrir la Ayuntamiento, tanto desde el punto de vista de la relación laboral, como desde el punto de vista más concreto de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso en el ámbito laboral.

La representación de trabajadores y trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre las personas trabajadoras, con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.

Cuando se estime necesario se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de trabajadores y trabajadoras, mediante la programación de un curso formativo.

11

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión Asesora llevará el control tanto de las denuncias presentadas como de las consultas y actuaciones realizadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal, a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales y Equipo Municipal.

12

MEMORIA ANUAL

El comité asesor realizará una memoria anual que recogerá:

- El número de consultas recibidas, clasificadas por su tipología, con una breve descripción de las actuaciones llevadas a cabo.
- El número de denuncias registradas y una breve descripción de su resolución, así como, las medidas preventivas y de sensibilización llevadas a cabo, el número de procedimientos sancionadores, etc.
- Medidas sancionadoras y medidas correctoras tomadas.
- Valoración, si procede de la situación del **Ayuntamiento de Sartaguda** respecto al riesgo psicosocial e indicaciones sobre medidas preventivas o correctoras a tener en cuenta.

Esta memoria se enviará a la alcaldía y a la persona responsable de la prevención de riesgos en las tres primeras semanas del año, con el fin de valorar alcaldía y el servicio de prevención la necesidad de evaluar o tomar medidas psicosociales e informar a los comités de seguridad y salud y a la comisión de Igualdad en caso de necesario.

13

APOYO A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO POR PARTE DE LA ORGANIZACIÓN:

Constatada la existencia de acoso o violencia en el ámbito laboral, el **Ayuntamiento de Sartaguda** pondrá en marcha inmediatamente las medidas conducentes a favorecer la recuperación laboral de la persona perjudicada por dichas conductas y encaminadas a garantizar los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Entre ellas, las siguientes:

- a) Examinará con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a la concesión de licencias o permisos, y a cualquier otra solicitud que realizare respecto a sus derechos profesionales.
- b) Facilitará su acceso a cursos en aquellas materias en las que desempeñe su cargo con la finalidad de compensar, si fuera el caso, los perjuicios formativos que se hayan producido.
- c) Adoptará cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en cuanto al aspecto psicológico.
- d) Asesorará a la víctima en relación con la prestación de asistencia sanitaria, en especial la atención psicológica, a que tenga derecho, ayudando a solventar trámites burocráticos.