

Ayuntamiento de Puçol



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.



ÍNDICE

1. CONSIDERACIONES GENERALES Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES
 - 1.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
 - 1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
2. DEFINICIONES Y CONSIDERACIONES
3. REFERENCIAS TÉCNICO LEGALES
4. RECURSOS
5. METODOLOGÍA DE ACTUACIÓN ANTE UN CASO DE ACOSO
 - 5.1 ESQUEMA DE ACTUACIÓN
 - 5.2 FASE I: ESTABLECIMIENTO DE LA DENUNCIA Y APLICACIÓN DEL PROTOCOLO
 - 5.3 FASE II: DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y MEDIACIÓN
 - 5.4 FASE III: CONCLUSIONES Y MEDIDAS
6. MEDIDAS CAUTELARES
7. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN
8. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES
9. ANEXOS

ANEXO I: PLAN DE INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

FORMACIÓN A TODA LA PLANTILLA DE TRABAJADORES

FORMACIÓN A LA PERSONA ENCARGADA DE HACER LA INVESTIGACIÓN
(COMISIÓN DE IGUALDAD Y ASESORAS/ASESORES CONFIDENCIALES)

ANEXO II: CUESTIONARIOS SOBRE EL ACOSO EN EL TRABAJO

CUESTIONARIO DE HEINZ LEYMANN SOBRE EL ACOSO EN EL TRABAJO: LIPT 45

CUESTIONARIO DE HEINZ LEYMANN SOBRE EL ACOSO EN EL TRABAJO-VERSIÓN
MODIFICADA Y ADAPTADA AL ESPAÑOL POR GONZÁLEZ DE RIVERA: LIPT 60
(© LEYMANN INVENTORY OF PSYCHOLOGICAL TERRORIZATION.)

ANEXO III: MODELO DE DENUNCIA SOBRE ACOSO

ANEXO IV: FICHA INFORMATIVA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES.



1. CONSIDERACIONES GENERALES Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Uno de los valores fundamentales que debemos proteger y garantizar en nuestra sociedad es el respeto a la **dignidad de las personas**.

La dignidad se basa en el reconocimiento de la persona de ser merecedor de respeto, es decir, que todos merecemos respeto sin importar cómo seamos.

El ser humano posee dignidad por sí mismo, no viene dada por factores o individuos externos, se tiene desde el mismo instante de su concepción y es inalienable.



La cultura empresarial de nuestra organización comparte este derecho constitucional, y cumpliendo nuestro ordenamiento jurídico, en concreto, la Ley 31/1.995 de prevención de riesgos laborales y la Ley Orgánica 3/2.007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso en el Ayuntamiento de Puçol, cualquiera que sea su naturaleza, aplicando una política que contribuya a mantener un entorno laboral donde se eviten este tipo de conductas y a garantizar que, si se produjera, se dispone de una herramienta adecuada para abordar y controlar esta realidad.

1.1. Declaración de principios

El Ayuntamiento de Puçol, en base a que toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto, en lo cual se incluye las actitudes y actos de acoso sexual que pueden suponer un atentado a la dignidad de las empleadas y empleados municipales, no permitirá ni tolerará el acoso sexual y acoso por razón de sexo en ninguno en los centros de trabajo, ni en las relaciones derivadas del trabajo.

Todo el personal que trabaja en el Ayuntamiento de Puçol tiene la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual o por razón de sexo, para ello el Ayuntamiento de Puçol ha elaborado el presente protocolo, que debe conocer toda la plantilla y con más implicación si cabe el personal Directivo y Responsables de sección, dicho protocolo supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten este tipo de situaciones y, en segundo lugar, a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

Por tanto las consideraciones primordiales por el cual ha sido desarrollado este protocolo de actuación, son:

- o La dignidad de la persona es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de una conducta de acoso en el trabajo resulta inaceptable.



- o El acoso laboral y sexual es un riesgo que perjudica a todos: a las víctimas, a sus compañeras y compañeros y al Ayuntamiento. Influye negativamente sobre la salud y la confianza de las personas, crea un mal clima de trabajo, enrarece las relaciones humanas y entorpece significativamente el desarrollo del trabajo, disminuyendo el rendimiento de la organización.
- o El acoso en el trabajo supone un comportamiento indebido y el Ayuntamiento, en su conjunto, debe actuar frente al mismo. No es ni lo va a ser, el problema de una persona sino el problema de todos, y como tal, corresponde a todos la realización de las disposiciones comprendidas en el presente protocolo.
- o Todas las trabajadoras y trabajadores de nuestro Ayuntamiento deben contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas, y por tanto, exento de situaciones de acoso.
- o Tanto el acoso sexual como las falsas denuncias sobre el mismo son la manifestación de una conducta de intimidación intolerable y ambos serán perseguidos, aplicando las medidas que proceda para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores.

El Ayuntamiento de Puçol declara:

- o Que todas las trabajadoras y trabajadores que integran nuestra organización tienen derecho a ser tratados con dignidad y respeto, respetando su intimidad.
- o Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- o Que cualquier miembro de la plantilla, independientemente de su puesto, tiene derecho a presentar denuncias si observa que el hecho se produce.

El Ayuntamiento de Puçol insta:

- o A la Alcaldía y a las demás personas con mando sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.
- o A toda la plantilla, a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.

Por todo ello, el Ayuntamiento de Puçol, con el fin de hacer realidad todos aquellos principios y consideraciones hasta ahora expuestas en este documento, se compromete a:



- Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido de este protocolo y concienciar en los valores de respeto a la dignidad de las personas sobre los que se fundamenta.
- Integrar en la gestión del Departamento de Personal y en el área de Prevención de Riesgos Laborales, las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo a su alcance los medios necesarios para ello.
- Investigar los hechos concurrentes que sean denunciados con total confidencialidad, tramitándose las denuncias que se presenten con responsabilidad, gravedad y prontitud.
- Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando, asimismo, el derecho a invocar dichos procedimientos.
- Garantizar la protección de aquellas personas sensibles a posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso sexual o haber testificado en el proceso de investigación.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria a la víctima de acoso.
- A adoptar cualquier tipo de medidas disciplinaria, en función de la gravedad de las acciones consideradas, contra la persona o personas acosadoras y contra aquellas otras que presentaren falsas denuncias.

Es por ello que el presente protocolo, en definitiva, pretende establecer y definir el procedimiento de actuación a seguir en los casos en que cualquier trabajadora y/o trabajador, cualquiera que sea su puesto, sienta que el derecho a la dignidad de las personas se encuentra o está siendo vulnerado por parte de algún-@s compañer@s suy@s o por cualquier responsable de este Ayuntamiento.

Este protocolo ha sido consensuado entre todas las partes que integran el Comité de Seguridad y Salud y se ha trasladado a la Comisión de Igualdad de nuestra organización.

Comité de Seguridad y Salud

Estará compuesto por:

- Presidente/a: Alcalde/sa o Concejal/a en quien delegue.
- Secretario/a: TAG de Secretaría/Personal o funcionario/a de Recursos Humanos que se designe.

Vocales:

- Concejal/a Delegada de Personal/Recursos Humanos.
- 3 Delegados/as de prevención y 3 suplentes elegidos/as de entre los representantes del personal resultante de las elecciones sindicales, nombrados/as por los sindicatos.



Asimismo, podrán participar en sus reuniones los empleados/as públicos y Concejales/as que se crea conveniente invitar por razón de la materia, así como, los asesores técnicos en la materia a propuesta de los Delegados de Prevención con voz y sin voto.

Comisión de Igualdad.

Estará compuesto por:

- Presidente/a: Alcalde/sa o Concej/a en quien delegue.
- Secretario/a: Se ejercerá semestralmente y de forma alternativa por uno de los dos Delegados/as sindicales que figuran como vocales.

Vocales:

- Concej/a designado/a por el Alcalde/sa.
- 2 Delegados/as sindicales y 2 suplentes elegidos/as de entre los representantes del personal resultante de las elecciones sindicales, nombrados/as por el sindicato.

Asimismo, podrán participar en sus reuniones los empleados/as públicos y Concejales/as que se crea conveniente invitar por razón de la materia, así como, los asesores técnicos en la materia a propuesta de los miembros de la Comisión de Igualdad con voz y sin voto.

Personal técnico funcional instructor de la investigación y del procedimiento

NOMBRE Y APELLIDOS	PUESTO / DEPARTAMENTO

1.2.- Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajen en la corporación, realizándose la investigación de los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo de aquellas personas que trabajen en cualquiera de sus dependencias (incluido personal en prácticas y becario) y presenten una denuncia contra un trabajador o trabajadora de la corporación o viceversa.

Si se produjese una situación de acoso laboral entre el personal al servicio de esta Corporación y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este protocolo. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre la empresa afectada y la Administración, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



2. DEFINICIONES Y CONSIDERACIONES

El objeto de este protocolo implica la necesidad de conocer y definir el término de acoso, ya sea psicológico o sexual, que permita integrar la concepción de este tipo de riesgos dentro de los procedimientos de gestión interna del Ayuntamiento de Puçol, indicando, posteriormente, las normas de actuación interna:

ACOSO PSICOLÓGICO (“MORAL, MOOBING,...”)

El **acoso psicológico**, situación en la que una persona o, en raras ocasiones, un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, como media una vez por semana y durante un tiempo más o menos prolongado, como media varios meses, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el puesto de trabajo

Otra definición más actual sobre el **acoso**, lo relaciona con toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga por objetivo o como consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo

Este comportamiento, que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y prolongadas, tiene por finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, a través de su humillación, para lograr, finalmente, que esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo

Tipos de acoso psicológico:

- Descendente: cuando la acosadora/el acosador ostenta una jerarquía superior respecto a la víctima
- Horizontal: se produce entre compañer@s con un nivel jerárquico similar
- Ascendente: es la acosadora/el acosador quien se encuentra en un nivel jerárquico inferior

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- Intención de dañar: existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal.
- Persistencia en el tiempo.
- Vulneración de los derechos fundamentales de la persona.

No se considera acoso psicológico:

- estrés laboral clásico, el síndrome de desgaste profesional,...



- cualquier conflicto interpersonal: no toda disputa en el marco de la relación laboral puede considerarse atentatoria contra la dignidad personal, pero sí tiene su origen en las relaciones interpersonales
- un grito, un insulto, una paliza, un desplante,... esporádicos: son agresiones a la dignidad humana, pero no pueden considerarse acoso por el carácter episódico de la acción
- existencia de un ambiente incómodo, desapacible, antipático,...

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO (ART. 7 LO 3/2007)

Constituye **acoso sexual** 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

Se considerarán en todo caso discriminatorio tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Se considera **acoso por razón de sexo** a cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad

Desde la tradición jurídica y tal como establece la Directiva 2002/73/CE se han venido clasificando las conductas de acoso sexual en dos tipos:

El **Chantaje sexual** puede ser **explícito**, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello, o **implícito**, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente su aceptación.

En el **acoso sexual ambiental**, las consecuencias son menos directas; lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.

En cuanto al **sujeto activo**, se considerará acoso cuando provenga de jefas o jefes, compañeros o compañeras, e incluso terceras persona relacionada con la víctima por causa del trabajo.



En cuanto al **sujeto pasivo**, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

Requisitos para la declaración de existencia de acoso sexual en el trabajo, a modo de ejemplo, sin ánimo de ser excluyente ni limitativo:

- comportamiento amistoso o actitud en solicitud de favores de naturaleza sexual por un responsable o emplead@s de éste: debe **exteriorizarse**
- rechazo de ese comportamiento por quien es objeto del mismo: "se debe percibir como indeseado por la persona destinataria"
- que ese **rechazo** se conozca de forma inequívoca por la persona que lo recibe
- pese a ello, la persona persista en su actitud
- debe ser **grave**: capaz de crear un clima de hostigamiento, odioso e ingrato
 - intensidad
 - reiteración, insistencia
 - afectación a la prestación laboral
 - afectación al equilibrio psicológico
 - agresión a la reputación personal y /o profesional o perturbación del ejercicio de sus labores

Se excluyen de la consideración de acoso sexual a aquellos comportamientos o conductas (relaciones) libremente asumidas, deseadas, consentidas o toleradas

DENUNCIA FALSA ("ACOSO INVERSO")

Se considerará una denuncia como falsa, a aquella en la que, tras la instrucción del protocolo aquí establecido, se determinase, que la misma carece de verosimilitud y que su adopción se encuentra motivada con el fin de dañar, amenazar o amedrentar a la persona denunciada

Entre los elementos para determinar este hecho, destacamos:

- la aparición en el transcurso de la investigación, de mentiras o tergiversaciones manifiestas de hechos o comportamientos declarados
- enemistad manifiesta o encubierta
- los hechos acontecidos previos a la declaración de la denuncia
- se observa que el fin es dañar a la persona denunciada en su honorabilidad y reputación, en los mismos términos que han sido expuestos anteriormente

Requisitos para la declaración de denuncia falsa:

- los elementos imputados no han acontecido o éstos carecen de la gravedad (intensidad, reiteración,...) manifestada y declarada
- concordancia en el desarrollo de los acontecimientos declarados



3. REFERENCIAS TÉCNICO LEGALES

En este apartado, se especifican aquellas normas que establecen criterios o recomendaciones técnico-legales, en las que se ha basado la redacción del presente protocolo de actuación para casos de acoso en el trabajo:

- Constitución Española: artículos 10, 14, 15 y 18
- Estatuto de los trabajadores: artículos 4.2, 17, 18, 19 y 54.2
- Ley 31/1.995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 3/2.007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de prevención y sus modificaciones.
- Directiva 1.976/207/CEE, aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2.002/73/CE, modifica la anterior, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 1.997/80/CE, carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.
- Directiva 2.000/43/CE, aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2006/54/CE, aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación
- El Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo.
- Ley Integral 5/2.005, contra la violencia de género de la CAM: artículo 2
- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.
- NTP 507: Acoso sexual en el trabajo
- NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo
- NTP 439: El apoyo social
- NTP 693: Condiciones de trabajo y códigos de conducta
- NTP 491: Actitudes y habilidades de los mandos frente al cambio.
- NTP 161: Modelos de actuación del profesor según los objetivos
- NTP 492: Cambios de actitud en la prevención de riesgos laborales (I): Métodos y clasificación.
- NTP 493: Cambios de actitud en la prevención de riesgos laborales (II): Guía de intervención.
- NTP 499: Nuevas formas de organizar el trabajo: la organización que aprende.
- NTP 504: Cambio de conducta y comunicación (I): Introducción y elementos fundamentales del proceso.

4. RECURSOS

El Ayuntamiento de Puçol ha nombrado a:

- Comisión de Igualdad
- Personal técnico funcional Asesora o Asesor confidencial de la investigación y del procedimiento



Competencias y atribuciones de la Comisión de Igualdad en relación con los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo

- a) Recibir las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias municipales, debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera.
- c) La Comisión podrá solicitar la participación de personal especializado que se considere conveniente de forma que se elaborará un listado abierto de personas con conocimientos en la materia para ser utilizado en el nombramiento de Asesora o Asesor en los procedimientos correspondientes.
- d) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
- e) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.
- f) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- g) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- h) Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo



Competencias de la Asesora o Asesor confidencial, ante un caso concreto, en materia de acoso:

- a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b) Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.
- c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas (técnicas de igualdad, profesionales de psicología, juristas, médicas,...), mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tener acceso a todas las dependencias de la corporación.
- d) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación. Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la corporación de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.
- e) Reportar a la Comisión de Igualdad el informe con las conclusiones y medidas a adoptar.

La Asesora o Asesor confidencial contará con la autorización del Departamento de Personal para entrevistarse con personal diferente de la víctima y del presunto/presunta acosador o acosadora, así como para acceder a las diferentes dependencias municipales.

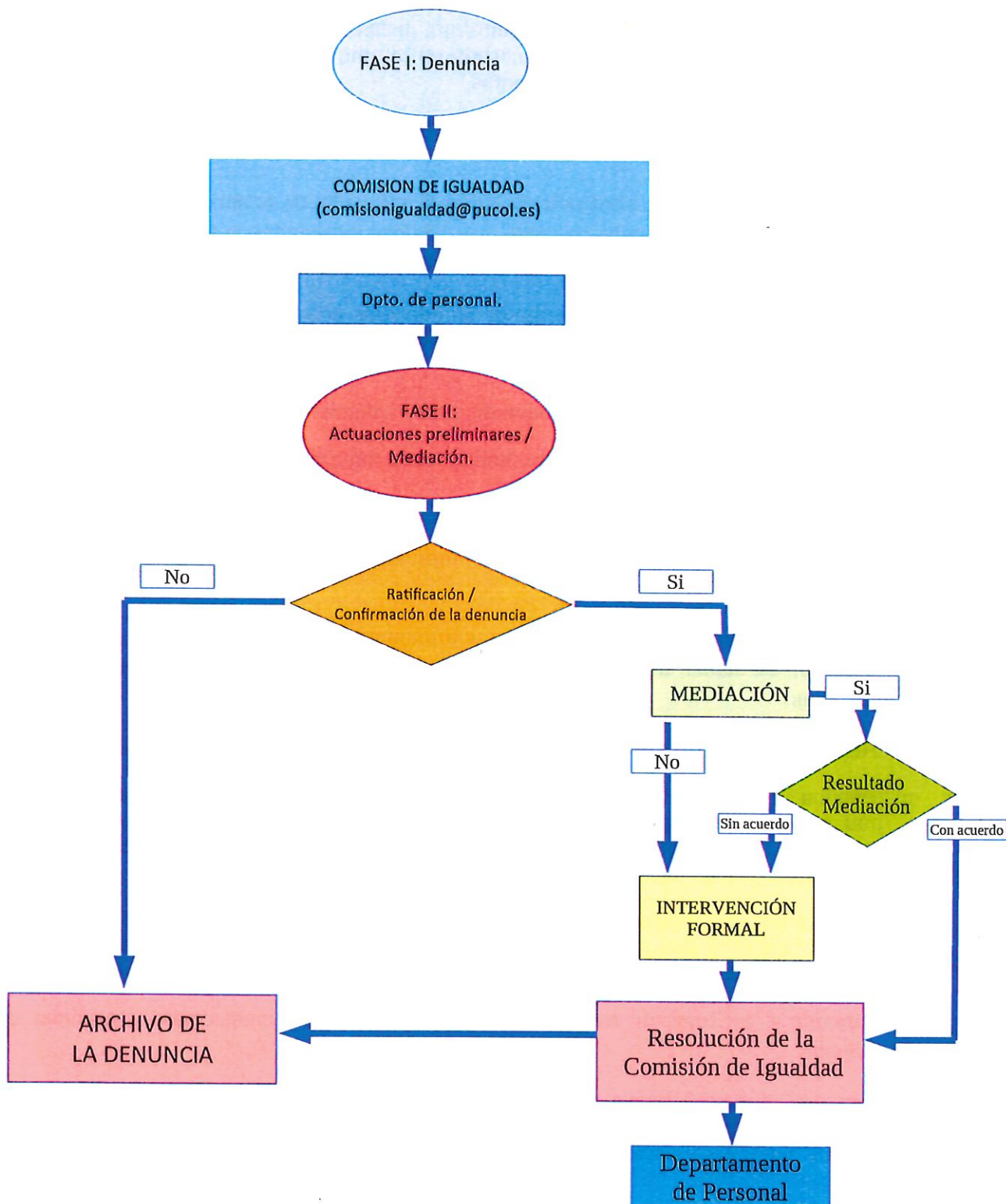


Cuando el Ayuntamiento abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la Comisión de Igualdad trasladará, a la Asesora o Asesor confidencial designado/a para la incoación del mismo, toda la información y documentación que obre en su poder en relación con el caso.

5. METODOLOGÍA DE ACTUACIÓN ANTE UN CASO DE ACOSO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

5.1 ESQUEMA DE ACTUACIÓN



5.2 FASE I: ESTABLECIMIENTO DE LA DENUNCIA Y APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El inicio de las actuaciones encaminadas a identificar, investigar-evaluar y corregir el riesgo de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo en el trabajo, tiene su origen en una denuncia, la cual es el canal por el que se informa del hecho acontecido.



Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, lo podrá poner en conocimiento a través del correo electrónico (comisionigualdad@pucol.es) así como, de cualquier integrante de la Comisión de Igualdad, directamente o a través de las delegadas y delegados sindicales, cualquier persona conocedora del hecho, del comité de empresa o junta de personal, de la Alcaldía del Ayuntamiento de Puçol, o ante su inmediato superior en el Ayuntamiento, quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento del Departamento de Personal, sin perjuicio de la utilización posterior de vías administrativas o judiciales.

Al recibir la comunicación, debe notificársela en el plazo máximo de 2 días laborables, al Departamento de Personal, quien convocará reunión de la Comisión de Igualdad en un plazo máximo de 7 días laborables desde la recepción de la notificación.

La Comisión de Igualdad, previa elección por parte de la persona acosada, nombrará a una Asesora o Asesor confidencial en un plazo no superior a 2 días laborables. El nombramiento se realizará entre las personas formadas en este tema, que consten en el listado de personas especializadas, quienes deberán seguir los criterios establecidos en este protocolo.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico al expediente como garantía de intimidad y confidencialidad. Tanto la persona denunciante como la denunciada como la presunta víctima, se identificarán por sus iniciales y su departamento. Tan solo tendrá información de Nombre, Apellidos, Departamento y teléfonos de contacto la Secretaría de la Comisión de Igualdad y la persona que instruya el expediente.

En el caso que se inicien acciones judiciales por los mismos hechos que son objeto del expediente, la tramitación de éste y la aplicación de este Protocolo quedarán suspendidas hasta que finalice el proceso judicial, excepto en lo que se refiere a las medidas cautelares.

La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito. Esta puede ser realizada por:

- Cualquier persona de la organización que considere que está siendo objeto de acoso
- Cualquier compañer@ o responsable que observe una situación de este tipo. En este caso se realizará siempre por escrito.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.
- Las denuncias que se compruebe su falsedad.



La denuncia deberá recoger la siguiente información

- El nombre y apellidos de quien realiza la denuncia
- El nombre y apellidos de la persona que supuestamente está siendo acosad@, a no ser que sea la misma persona quien denuncia
- Identificación de la persona o personas que presuntamente están cometiendo el acoso
- Descripción de los hechos y situaciones que han provocado esta situación, con la mayor especificidad posible en cuanto a la descripción de elementos relevantes: hechos, circunstancias, fechas, posibles testigos, etc.
- La denuncia por escrito deberá ir siempre firmada.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, el archivo de las actuaciones será custodiado por la/el Secretaria/o de la Comisión de Igualdad teniendo acceso a él, sólo dicha Comisión.

En el Departamento de Personal se dispondrá de un archivo de acceso restringido en el que se recogerá el registro de denuncias de acoso, la hoja de datos de identificación, comparencias o denuncias por correo electrónico, informe de la persona que instruya el caso, medidas cautelares cursadas y el dictamen con las conclusiones y propuestas de la Comisión de Igualdad.

5.3 FASE II: DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y MEDIACIÓN

1. Una vez que existe constancia del hecho denunciado se iniciará el expediente de investigación y mediación que intentará definir la existencia del hecho denunciado.

Para dar trámite a la reclamación se exige conocer la información recogida en el apartado anterior.

2. El Departamento de Personal establecerá un registro de entrada de la denuncia asignándole un código de referencia lo que supone su recepción y realizará cuatro copias de la misma:
 - el original será para el Departamento de Personal
 - una copia para la persona denunciante y/o persona supuestamente acosada
 - una copia para la Comisión de Igualdad de la investigación y mediación
 - una copia para la persona denunciada

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidos por representación legal en todas las fases del procedimiento.

A partir de aquí, será la Comisión de Igualdad quien tendrá la potestad para realizar cuantas acciones considere oportunas para su esclarecimiento y consideración.

La función de la Asesora o Asesor Confidencial, en el procedimiento informal, será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor o agresora, con personas del entorno directo y reclamar la intervención de una o varias personas expertas si lo considera



necesario, etc. todo ello con la finalidad de conseguir que termine la situación de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada y por supuesto tampoco ninguno de los implicados en la denuncia (denunciante o denunciado).

3. La Comisión de Igualdad realizará un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de 5 días laborables siguientes a su recepción.

A través de dicho primer contacto la Comisión de Igualdad y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia.

En caso de denuncia verbal, la Comisión de Igualdad la recogerá por escrito, debiendo la persona denunciante firmarla en prueba de conformidad y ratificación.

Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta se incorporará en este primer contacto con la Comisión de Igualdad para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona de la Comisión de Igualdad del mismo sexo.

Una vez ratificada la denuncia, la Comisión de Igualdad:

- Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Se informará a la persona afectada que la información a la que tengan acceso la Comisión de Igualdad en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por el Ayuntamiento en un procedimiento judicial o administrativo.
- Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.
- Ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. Se trata de intervenir de manera ágil, donde de una manera confidencial, sencilla y discreta se puedan plantear soluciones.

A partir de aquí existen dos vías para la investigación y mediación sobre los hechos.

La vía informal supone una mediación extraoficial con el fin de lograr una pronta y satisfactoria solución al problema existente. En el caso de que las circunstancias permitan



dicha mediación, las actuaciones de la Comisión de Igualdad se centrarían en una sola entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada, con la finalidad de MEDIAR en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes. La Comisión de Igualdad valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta.

La Comisión de Igualdad redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas en la mediación:

- o Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- o No acuerdo: el procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

La vía informal se desarrollará como máximo durante 15 días laborables, salvo casos excepcionales que a juicio de la Comisión de Igualdad considere necesaria la ampliación del plazo y que no podrá ser superior a otro periodo de 15 días laborables.

Tras un tiempo variable, entre varios días y 2 meses, la Comisión de Igualdad deberá asegurarse que la adopción de las propuestas acordadas ha tenido lugar y la situación no es generadora de riesgo. Si ello es así, se cerrará el expediente. Si por el contrario, éstas no se han adoptado o la situación, a su juicio, persiste como riesgo, se iniciará la vía formal si el posible riesgo considerado puede suponer acoso en el trabajo.

La intervención formal se iniciará:

- Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.
- Cuando la mediación se haya producido pero no se haya solventado el problema.

La intervención formal se realizará siempre mediante denuncia por escrito. Las actuaciones a llevar a cabo por esta vía son las siguientes:

- Se valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:
 - Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.
 - Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por el Ayuntamiento en un procedimiento judicial o administrativo.



- Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que instruyen el procedimiento, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Siempre que la persona afectada o la persona denunciada lo haya requerido, ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de los trabajadores esté presente durante la entrevista.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder de la Comisión de Igualdad.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.



La Comisión de Igualdad informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

La intervención formal tendrá una duración máxima de 15 días laborables. No obstante, La Comisión de Igualdad podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

Tras un tiempo variable, entre varios días y 2 meses, la Comisión de Igualdad deberá asegurarse que la adopción de las propuestas acordadas ha tenido lugar y la situación no es generadora de riesgo. Si ello es así, se cerrará el expediente. Si por el contrario, éstas no se han adoptado o la situación, a su juicio, persiste como riesgo, se iniciará la vía formal si el posible riesgo considerado puede suponer acoso en el trabajo.

5.4 FASE III: CONCLUSIONES Y MEDIDAS

Una vez finalizada la instrucción, La Comisión de Igualdad, en un plazo de 5 días laborables, redactará un informe final de conclusiones que será presentado al Departamento de Personal, en el que se propondrán las medidas a adoptar.

El Departamento de Personal propondrá a la Alcaldía las actuaciones que procedan e informará a las partes implicadas de las conclusiones del informe, así como de la propuesta de solución. De las conclusiones se dará traslado a la representación legal de los trabajadores cuando ésta haya concluido el proceso.

El Ayuntamiento de Puçol adoptará las medidas correctivas que estime oportunas, que consistirán en:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.
- Ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- Cualquier otra que se considere conveniente.



- Archivo del caso

El presente procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.

6.- MEDIDAS CAUTELARES

En los casos de denuncias de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la Comisión de Igualdad propondrá para su valoración a las Jefaturas de Servicio correspondientes, la adopción de medidas preventivas como la separación de la víctima y la presunta persona acosadora u otros tipos de medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,...) que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora. La Jefatura de Servicio y el Departamento de Personal, facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible

7.- CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con discreción y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada. La Asesora o Asesor confidencial pondrán, de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

8.- CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado en el artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado Público, como falta disciplinaria muy grave, a efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.



- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La situación de contratación temporal, interinidad en periodo de prueba e incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima.

ANEXOS

ANEXO I: PLAN DE INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Es necesario informar y formar a todos los trabajadores en esta materia que permita:

- **Concienciar** a todos los integrantes del Ayuntamiento de Puçol de la importancia de la consideración del acoso en el trabajo ya que sus consecuencias, en el caso que éste ocurra, supone un elevado sufrimiento para todos, especialmente, la víctima, pero con ella, su familia y el resto de la organización
- **Discriminar e identificar** este tipo de riesgo en sus primeras manifestaciones, que permita la adopción rápida y real de un conjunto de actuaciones encaminadas a una pronta y más sencilla solución. Conocer cuál es la **posición del Ayuntamiento de Puçol** en esta materia y qué **mecanismos** va a poner en marcha para su esclarecimiento y las **consecuencias** que pueden derivarse para el acosador o acosadores de este tipo de hechos
- **Establecer** los derechos y mecanismos legales y asistenciales de que disponen las víctimas

Una vez aprobado el presente protocolo de actuación para prevenir y corregir el riesgo de acoso en el trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, consensuado entre todas las partes que componen el Ayuntamiento de Puçol, se deberá informar a toda la plantilla en un breve periodo de tiempo desde su aprobación.

Se publicitará este protocolo a través de los medios oportunos, de forma que todas las empleadas y empleados municipales lo conozcan. La comisión de igualdad dispone de un correo electrónico (comisionigualdad@pucol.es), a través del cual se pueden hacer llegar denuncias de acoso, como también mediante los propios correos de los sindicatos municipales.

Se informará, así mismo a todo el personal, de la composición de la Comisión de Igualdad, de forma que cualquier persona que considere que está sufriendo acoso sexual o por razón



de sexo, o tenga conocimiento de una situación de este tipo, pueda acudir a cualquiera de las personas que la componen.

Tanto el Departamento de Personal, la Comisión de Igualdad como los sindicatos proporcionarán información y asesoramiento a cuantas empleadas y empleados lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones o denuncias.

FORMACIÓN A TODA LA PLANTILLA DE TRABAJADORES

La aplicación del protocolo de actuación en caso de acoso en el trabajo, ya sea psicológico, sexual o por razón de sexo, implica la necesidad de informar y formar a todos los trabajadores del Ayuntamiento de Puçol, cualquiera que sea su nivel de responsabilidad: es imprescindible para su prevención, que las trabajadoras y los trabajadores conozcan bien este fenómeno y les permita identificarlo o reconocerlo, así como la postura inequívoca del Ayuntamiento de Puçol respecto a su nula tolerancia respecto a este tipo de actitudes y comportamientos, cualquiera que sea su instigador.

La formación inicial de la plantilla del Ayuntamiento de Puçol deberá planificarse en un breve periodo de tiempo desde la entrada en vigor del presente procedimiento, considerando una programación que permita que todo el personal se encuentre formado en el primer año desde su aprobación y deberá reunir las siguientes características:

- o su formación inicial deberá comprender una cuantificación horaria de 2 horas como mínimo
- o entre el contenido mínimo del programa formativo, es necesario incluir las siguientes materias:
 - conocimientos básicos sobre el acoso psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo :
 - concepto y definiciones
 - fases de desarrollo
 - consecuencias
 - análisis de los distintos comportamientos y actitudes que permitan diferenciar entre el acoso y los conflictos personales
 - legislación básica sobre este tipo de riesgo:
 - normas que lo regulan
 - derechos y obligaciones
 - responsabilidades personales y empresariales
 - protocolo:
 - la denuncia
 - la investigación
 - tipo de actuaciones resultantes



La periodicidad de esta formación, tanto temporal como cuantitativa y cualitativamente, dependerá de la evolución de este tipo de riesgo en el Ayuntamiento de Puçol y del grado de concienciación, individual y colectivo, alcanzado sobre el mismo.

FORMACIÓN A LA PERSONA ENCARGADA DE HACER LA INVESTIGACIÓN (COMISIÓN DE IGUALDAD Y ASESORAS/ASESORES CONFIDENCIALES)



La formación de las personas del Ayuntamiento de Puçol encargadas de realizar la investigación en el caso de que se formalice la denuncia, según el protocolo aquí establecido, deberá planificarse antes de dos meses desde la entrada en vigor del presente procedimiento y deberá reunir las siguientes características:

- o su formación inicial deberá comprender una cuantificación horaria de, al menos, 20 horas
- o entre el contenido mínimo del programa formativo, es necesario incluir las siguientes materias:
 - conocimientos básicos sobre el acoso psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo :
 - concepto y definiciones
 - fases de desarrollo
 - consecuencias
 - identificación de elementos sospechosos
 - legislación básica sobre este tipo de riesgo:
 - normas que lo regulan
 - derechos y obligaciones
 - responsabilidades personales y empresariales
 - técnicas de investigación:
 - fases: conocimiento del hecho, comprobación del mismo, diligencias,...
 - la prueba
 - el análisis de los datos: elementos objetivos y subjetivos (la concatenación de hechos,...)
 - la conclusión
 - la confidencialidad del proceso
 - técnicas de realización de entrevistas
 - la comunicación verbal y no verbal
 - fomento de las habilidades sociales
 - elaboración de informes



ANEXO II: CUESTIONARIOS SOBRE EL ACOSO EN EL TRABAJO

Se exponen a continuación dos cuestionarios, el LIPT 45 y 60, que permiten la evaluación del riesgo de acoso psicológico, con el fin de mostrar los diferentes tipos de comportamiento y actitudes que podrían llegar a suponer la consideración de un riesgo de este tipo; por ello, su inclusión en este documento protocolario, únicamente, pretende cumplir una función informativa.

CUESTIONARIO DE HEINZ LEYMANN SOBRE EL ACOSO EN EL TRABAJO: LIPT 45

LIPT 45

Leymann elaboró un cuestionario basado en 45 preguntas (LIPT 45) que por su indudable interés se exponen para perfilar y acotar estas figuras:

A.- Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:

- 1) El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
- 2) Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
- 3) Los compañeros le impiden expresarse.
- 4) Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
- 5) Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
- 6) Se producen críticas hacia su vida privada.
- 7) Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
- 8) Se le amenaza verbalmente.
- 9) Se le amenaza por escrito.
- 10) Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).
- 11) Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

B.- Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

- 12) No se habla nunca con la víctima.
- 13) No se le deja que se dirija a uno.



- 14) Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.
- 15) Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
- 16) Se niega la presencia física de la víctima.



C.- Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

- 17) Se maldice o se calumnia a la víctima.
- 18) Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador o el clan de acoso sobre la víctima.
- 19) Se ridiculiza a la víctima.
- 20) Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
- 21) Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- 22) Se fábulas o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
- 23) Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
- 24) Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
- 25) Se hace burla de su vida privada.
- 26) Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
- 27) Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
- 28) Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
- 29) Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
- 30) Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
- 31) Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

D.- Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional:

- 32) No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
- 33) Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
- 34) Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas



- 35) Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
- 36) Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
- 37) Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
- 38) Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

E.- Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- 39) Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
- 40) Se le amenaza físicamente.
- 41) Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
- 42) Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.
- 43) Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
- 44) Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
- 45) Se agrede sexualmente a la víctima.



**CUESTIONARIO DE HEINZ LEYMANN SOBRE EL ACOSO EN EL TRABAJO-
VERSIÓN MODIFICADA Y ADAPTADA AL ESPAÑOL POR GONZÁLEZ DE RIVERA:
LIPT 60 © Leymann Inventory of Psychological Terrorization.**

LIPT 60

* Nota: es la adaptación del cuestionario de Leymann a la población española, e incluye quince ítems más (del 46 al 60)

- 1 Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir
- 2 Le interrumpen cuando habla
- 3 Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar
- 4 Le gritan o le regañan en voz alta
- 5 Critican su trabajo
- 6 Critican su vida privada
- 7 Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras
- 8 Se le amenaza verbalmente
- 9 Recibe escritos y notas amenazadoras
- 10 No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo
- 11 Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas
- 12 La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted
- 13 No consigue hablar con nadie, todos le evitan
- 14 Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros
- 15 Prohíben a sus compañeros que hablen con usted
- 16 En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible
- 17 Le calumnian y murmuran a sus espaldas
- 18 Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted
- 19 Le ponen en ridículo, se burlan de usted
- 20 Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender
- 21 Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica



- 22 Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener
- 23 Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo
- 24 Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas
- 25 Ridiculizan o se burlan de su vida privada
- 26 Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen
- 27 Le asignan un trabajo humillante
- 28 Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada
- 29 Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas
- 30 Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes
- 31 Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales
- 32 No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer
- 33 Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas
- 34 Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles
- 35 Le asignan tareas muy por debajo de su competencia
- 36 Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes
- 37 Le obligan a realizar tareas humillantes
- 38 Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase
- 39 Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos
- 40 Le amenazan con violencia física
- 41 Recibe ataques físicos leves, como advertencia
- 42 Le atacan físicamente sin ninguna consideración
- 43 Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo
- 44 Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo
- 45 Recibe agresiones sexuales físicas directas
- 46 Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo
- 47 Manipulan sus herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)
- 48 Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo



- 49 Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse
- 50 Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted
- 51 Devuelven, abren o interceptan su correspondencia
- 52 No le pasan las llamadas, o dicen que no está
- 53 Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted
- 54 Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos
- 55 Ocultan sus habilidades y competencias especiales
- 56 Exageran sus fallos y errores
- 57 Informan mal sobre su permanencia y dedicación
- 58 Controlan de manera muy estricta su horario
- 59 Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades
- 60 Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente



ANEXO III: MODELO DE DENUNCIA SOBRE ACOSO

DENUNCIA SOBRE ACOSO EN EL TRABAJO		Referencia
<u>Acoso Psicológico</u>	<u>Acoso Sexual</u>	
<u>Acoso por Razón de Sexo</u>		
Fecha	Tipo de Denuncia	Escrita Oral
Nombre-s de los Denunciantes	Centro de Trabajo	Departamento-Puesto
Nombre-s de las Personas Acosadas	Centro de Trabajo	Departamento-Puesto
Nombre-s de las Personas supuestamente Acosadoras	Centro de Trabajo	Departamento-Puesto
DESCRIPCIÓN: hechos, circunstancias, fechas, posibles testigos,...		



Continuación DESCRIPCIÓN: hechos, circunstancias, fechas, posibles testigos,...



FIRMAS



ANEXO IV: FICHA INFORMATIVA DIRIGIDA A LOS / LAS TRABAJADORES/TRABAJADORAS.

El Ayuntamiento de Puçol dispone de un Protocolo de actuación en caso de Acoso Psicológico, Acoso Sexual y/o Acoso por Razón de Sexo que ha sido consensuado entre todas las partes que integran el Comité de Seguridad y Salud y se ha trasladado a la Comisión de Igualdad de nuestra organización.

CONSIDERACIONES GENERALES Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

El presente protocolo supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten este tipo de situaciones y, en segundo lugar, a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

Por tanto las consideraciones primordiales por el cual ha sido desarrollado este protocolo de actuación, son:

- o La dignidad de la persona es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de una conducta de acoso en el trabajo resulta inaceptable.
- o El acoso laboral y sexual es un riesgo que perjudica a todos: a las víctimas, a sus compañeras y compañeros y al Ayuntamiento. Influye negativamente sobre la salud y la confianza de las personas, crea un mal clima de trabajo, enrarece las relaciones humanas y entorpece significativamente el desarrollo del trabajo, disminuyendo el rendimiento de la organización.
- o El acoso en el trabajo supone un comportamiento indebido y el Ayuntamiento, en su conjunto, debe actuar frente al mismo. No es ni lo va a ser, el problema de una persona sino el problema de todos, y como tal, corresponde a todos la realización de las disposiciones comprendidas en el presente protocolo.
- o Todas las trabajadoras y trabajadores de nuestro Ayuntamiento deben contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas, y por tanto, exento de situaciones de acoso.
- o Tanto el acoso sexual como las falsas denuncias sobre el mismo son la manifestación de una conducta de intimidación intolerable y ambos serán perseguidos, aplicando las medidas que proceda para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores.

El Ayuntamiento de Puçol declara:

- o Que todas las trabajadoras y trabajadores que integran nuestra organización tienen derecho a ser tratados con dignidad y respeto, respetando su intimidad.



- Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- Que cualquier miembro de la plantilla, independientemente de su puesto, tiene derecho a presentar denuncias si observa que el hecho se produce.

El Ayuntamiento de Puçol insta:

- A la Alcaldía y a las demás personas con mando sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.
- A toda la plantilla, a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.

Por todo ello, el Ayuntamiento de Puçol, con el fin de hacer realidad todos aquellos principios y consideraciones hasta ahora expuestas en este documento, se compromete a:

- Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido de este protocolo y concienciar en los valores de respeto a la dignidad de las personas sobre los que se fundamenta.
- Integrar en la gestión del Departamento de Personal y en el área de Prevención de Riesgos Laborales, las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo a su alcance los medios necesarios para ello.
- Investigar los hechos concurrentes que sean denunciados con total confidencialidad, tramitándose las denuncias que se presenten con responsabilidad, gravedad y prontitud.
- Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando, asimismo, el derecho a invocar dichos procedimientos.
- Garantizar la protección de aquellas personas sensibles a posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso sexual o haber testificado en el proceso de investigación.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria a la víctima de acoso.
- A adoptar cualquier tipo de medidas disciplinaria, en función de la gravedad de las acciones consideradas, contra la persona o personas acosadoras y contra aquellas otras que presentaren falsas denuncias.



Es por ello que el presente protocolo, en definitiva, pretende establecer y definir el procedimiento de actuación a seguir en los casos en que cualquier trabajadora y/o trabajador, cualquiera que sea su puesto, sienta que el derecho a la dignidad de las personas se encuentra o está siendo vulnerado por parte de algún-@s compañer@s suy@s o por cualquier responsable de este Ayuntamiento.

DEFINICIONES Y CONSIDERACIONES

El objeto de este protocolo implica la necesidad de conocer y definir el término de acoso, ya sea psicológico o sexual, que permita integrar la concepción de este tipo de riesgos dentro de los procedimientos de gestión interna, indicando, posteriormente, las normas de actuación interna:

DEFINICIONES Y CONSIDERACIONES SOBRE EL ACOSO:

ACOSO PSICOLÓGICO

ACOSO PSICOLÓGICO ("MORAL, MOOBING,...")

El **acoso psicológico**, situación en la que una persona o, en raras ocasiones, un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, como media una vez por semana y durante un tiempo más o menos prolongado, como media varios meses, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de tus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el puesto de trabajo

Otra definición más actual sobre el **acoso**, lo relaciona con toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga por objetivo o como consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo

Este comportamiento, que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y prolongadas, tiene por finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, a través de su humillación, para lograr, finalmente, que esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo

Tipos de acoso psicológico:

- Descendente: cuando el acosador ostenta una jerarquía superior respecto a la víctima
- Horizontal: se produce entre compañeros con un nivel jerárquico similar
- Ascendente: es el acosador quien se encuentra en un nivel jerárquico inferior



Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- Intención de dañar: existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal.
- Persistencia en el tiempo.
- Vulneración de los derechos fundamentales de la persona.

No se considera acoso psicológico:

- estrés laboral clásico, el síndrome de desgaste profesional,...
- cualquier conflicto interpersonal: no toda disputa en el marco de la relación laboral puede considerarse atentatoria contra la dignidad personal, pero sí tiene su origen en las relaciones interpersonales
- un grito, un insulto, una paliza, un desplante, ... esporádicos: son agresiones a la dignidad humana, pero no pueden considerarse acoso por el carácter episódico de la acción
- existencia de un ambiente incómodo, desapacible, antipático,...

DEFINICIONES Y CONSIDERACIONES SOBRE EL ACOSO:

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO (LO 3/2007)

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

Constituye **acoso sexual** 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

Constituye **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 de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

Se considerarán en todo caso discriminatorio tanto el acoso sexual y como el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad

Requisitos para la declaración de existencia de acoso sexual en el trabajo:

- comportamiento amistoso o actitud en solicitud de favores de naturaleza sexual por la Alcaldía o empleados del Ayuntamiento: debe **exteriorizarse**
- rechazo de ese comportamiento por quien es objeto del mismo:



"se debe percibir como indeseado por la persona destinataria"

- que ese **rechazo** se conozca de forma inequívoca por la persona que lo recibe
- pese a ello, la persona persista en su actitud
- debe ser **grave**: capaz de crear un clima de hostigamiento , odioso e ingrato
- intensidad
- reiteración, insistencia
- afectación a la prestación laboral
- afectación al equilibrio psicológico
- agresión a la reputación personal y /o profesional o perturbación del ejercicio de sus labores

Se excluyen de la consideración de acoso sexual a aquellos comportamientos o conductas (relaciones) libremente asumidas, deseadas, consentidas o toleradas

DEFINICIONES Y CONSIDERACIONES SOBRE EL ACOSO:

DENUNCIA FALSA

Se considerará una denuncia como falsa, a aquella en la que, tras la instrucción del protocolo aquí establecido, se determinase, que la misma carece de verosimilitud y que su adopción se encuentra motivada con el fin de dañar, amenazar o amedrentar a la persona denunciada

Entre los elementos para determinar este hecho, destacamos:

- o la aparición en el transcurso de la investigación, de mentiras o tergiversaciones manifiestas de hechos o comportamientos declarados
- o enemistad manifiesta o encubierta
- o los hechos acontecidos previos a la declaración de la denuncia
- o se observa que el fin es dañar a la persona denunciada en su honorabilidad y reputación, en los mismos términos que han sido expuestos anteriormente

DENUNCIA FALSA ("ACOSO INVERSO")

Requisitos para la declaración de denuncia falsa:

- los elementos imputados no han acontecido o éstos carecen de la gravedad (intensidad, reiteración,...) manifestada y declarada
- concordancia en el desarrollo de los acontecimientos declarados



METODOLOGÍA DE ACTUACIÓN ANTE UN CASO DE ACOSO

El procedimiento, que se regirá en todo momento por los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas, se pondrá en marcha con la denuncia por escrito o verbal ante la Comisión de Igualdad o el Departamento de Personal del Ayuntamiento de Puçol, por parte de cualquier/a trabajador/a que considere ser o haber sido objeto de acoso psicológico y/o sexual y/o por razón de sexo. En dicha denuncia figurará un listado de los incidentes que el denunciante considere causante de la situación de acoso denunciada.



La recepción de la denuncia dará lugar a la apertura de un Expediente Informativo, encaminado a la averiguación de los hechos denunciados.

La Comisión de Igualdad estará integrado por los miembros nombrados por el Ayuntamiento de Puçol, cuya composición será:

- Presidente/a: Alcalde/sa o Concejal/a en quien delegue.
- Secretario/a: Se ejercerá semestralmente y de forma alternativa por uno de los dos Delegados/as sindicales que figuran como vocales.

2 Vocales:

- Concejal/a designado/a por el Alcalde/sa.
- 2 Delegados/as sindicales y 2 suplentes elegidos/as de entre los representantes del personal resultante de las elecciones sindicales, nombrados/as por el sindicato.

Todos ellos habrán de ser ajenos al servicio al que pertenezca en el momento de producirse los hechos denunciados el/la trabajador/a que los ponga de manifiesto y estarán obligados a guardar sigilo profesional. Todos los acuerdos que se adopten en el seno de esta Comisión se harán por mayoría.

En su primera reunión la Comisión de Igualdad, analizará el escrito de denuncia presentado y acordará si es necesario o no convocar al denunciante para que comparezca ante la misma personalmente o por escrito al objeto de aclarar o ampliar los hechos detallados en el escrito inicial.

Tras ello la Comisión de Igualdad dará inicio a la fase de instrucción o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia para ello a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas, que la Comisión de Igualdad estime necesarias para la averiguación de los hechos



denunciados. Igualmente la Comisión de Igualdad practicará todas aquellas diligencias complementarias que estime oportunas para la consecución de dicho objetivo.

En un plazo no superior a dos meses, contados a partir de la presentación de la denuncia, finalizará el procedimiento iniciado mediante la elaboración por parte de la Comisión de Igualdad de un informe en el que se describirán las conclusiones a las que se ha llegado tras las actuaciones practicadas. De dicho informe se trasladará una copia en primer lugar a la persona denunciante.


En el caso de que el informe citado concluya que se ha producido una situación de acoso moral y/o sexual, se dará traslado del mismo igualmente a la Alcaldía, al departamento de Personal y al Comité de Seguridad y Salud a fin de que se adopte las medidas y/o sanciones que en su caso estime oportunas.

El Departamento de Personal, la Comisión de Igualdad y los delegados de Prevención proporcionarán información y asesoramiento a cuantos empleados/as requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso psicológico, sexual y/o por razón de sexo.

Por el Comité de Seguridad y Salud.



Fdo.: ANGELA SANTAMARIA


Fdo.: Francisca Gimeno


Fdo.: GUSTAVO MESTRE


Fdo.: FRANCISCO JOSÉ SÁNCHEZ GARCÍA


Fdo.: Francisco Salavert


Fdo.: Francisca Ramirez Robison

