

El 100% de la plantilla debe recibir información sobre la oferta formativa  
El 100% de las nuevas incorporaciones deben recibir una sesión de sensibilización en igualdad

#### **IV. Área de actuación: Promoción profesional**

OBJETIVO GENERAL: Realizar procesos de promoción objetivos, que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Favorecer la promoción profesional en el seno del Ayuntamiento mediante procesos libres de sesgos de género

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

El 100% de la plantilla debe recibir información sobre los procesos de promoción  
Listas de comprobación de los criterios empleados

#### **V. Área de actuación: Condiciones de trabajo y ejercicio responsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Establecer unas condiciones de trabajo que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y el fomento de la corresponsabilidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad
2. Mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

El 100% de la plantilla debe recibir información sobre todas las medidas de conciliación a las que se pueden acoger

#### **VI. Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras manifestaciones de violencia de género**

OBJETIVO GENERAL: Conseguir un entorno y condiciones de trabajo libres de todo tipo de violencias

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Establecer sistemas efectivos de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual y por razón de sexo
2. Garantizar el ejercicio de los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia machista

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

El 100% de la plantilla debe recibir información sobre el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo

Incluir al menos 1 acción formativa sobre prevención de la violencia de género en la oferta formativa anual

El 100% de la plantilla debe recibir información sobre las medidas establecidas por la legislación dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género

#### **VII. Área de actuación: Compromiso con la igualdad**

OBJETIVO GENERAL: Extender y difundir el compromiso con la igualdad del Ayuntamiento

OBJETIVO CUANTITATIVO

El 100% de la plantilla debe recibir información del plan de igualdad

El 100% de las personas que se incorpore al Ayuntamiento debe recibir información sobre el Plan de Igualdad

Se debe emplear lenguaje e imágenes no sexistas en el 100% de las comunicaciones



# PROTOCOLO

## ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y/O VIOLENCIA FÍSICA

<b>ENTIDAD</b>	<b>EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER P4505400D</b>
<b>DIRECCIÓN</b>	<b>PLAZA MAYOR, Nº 1 CORRAL DEL ALMAGUER 45.880 TOLEDO</b>
Representante de EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER	Firmado: Manuela Lominchar Lominchar 46.861.850V



## Tabla de contenido

1. OBJETIVO.....	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y COMPROMISOS .....	4
3. RESPONSABLES Y PERSONAL DESIGNADO .....	6
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	9
5. DEFINICIONES .....	10
6. PROCEDIMIENTO Y DESARROLLO DE ACTUACIÓN .....	13
7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA .....	20
8. ORGANIGRAMA DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO .....	21
9. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA .....	22
10. ANEXOS .....	28
ANEXO I. CIRCULAR INFORMATIVA.....	29
Dirección: .....	33
ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA.....	34
ANEXO III. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN .....	36
ANEXO IV. MODELO DE INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	37
ANEXO V. MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA VALORACIÓN DE UN POSIBLE CASO DE ACOSO. .....	40



## 1. OBJETIVO

Los factores psicosociales cada vez tienen mayor importancia en el campo de la prevención de riesgos laborales. Dentro de estos factores psicosociales, cada vez está teniendo una incidencia más elevada las situaciones de **acoso psicológico laboral, sexual o por razón de sexo y/o violencia física que se pueden dar dentro del ayuntamiento.**

En EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER, conscientes de que las organizaciones pueden constituir lugares donde pueden darse situaciones de acoso, se ha establecido un nivel de **TOLERANCIA CERO** ante este tipo de comportamientos, intentando prevenir y/o evitar estas actitudes, así como ofrecer un procedimiento de actuación ante este tipo de situaciones, todo ello con la intención de adoptar aquellas medidas que sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable.

El presente documento tiene por objeto comunicar a todos los componentes de la organización (informar y formar), de **qué es el acoso psicológico laboral, sexual o por razón de sexo y/o violencia física**, y **cuál será el procedimiento a llevar a cabo por parte del EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER**, a la hora de actuar ante una de las situaciones enumeradas, sea del tipo que sea y que afecte directa o indirectamente a la organización. En definitiva, se plantea las formas de proceder a la hora de prevenir, identificar, evaluar e intervenir ante estas situaciones.



## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y COMPROMISOS

Con el fin de asegurar que todo el personal disfrute de un entorno de trabajo en que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, es importante plasmar como principio fundamental en materia preventiva, el rechazo absoluto a todo tipo de conducta de acoso laboral y de violencia física, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su rango jerárquico.

A pesar de que los fenómenos de acoso, ya sea sexual o psicológico no son nuevos, las actuales formas de organización del trabajo han tenido como consecuencia un incremento de este tipo de riesgos laborales, denominados riesgos psicosociales, capaces de generar entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas, entendida la Salud como: "un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no solo como la ausencia de enfermedad" (OMS, 1977).

Por ello y a fin de cumplir con el deber del ayuntamiento de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todas las personas trabajadoras a ser tratados con dignidad, el EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER, manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura preventiva y organizativa de normas y valores contra dicha situación de acoso, manifestando como principio básico el derecho a los/las trabajadores/as a recibir un trato respetuoso y digno, como indican los siguientes apartados:

1º Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar.

2º Queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre las personas que componen la Organización.

3º El personal tiene derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo por ésta el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social, por tanto, las lesiones y patologías de carácter psíquico están integradas dentro de la obligación de protección que corresponde al/a responsable.

4º EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER, se compromete a desarrollar acciones informativas y en su caso formativas entre el personal para prevenir conductas de acoso laboral y sexual y el acoso por razón de sexo, así como ofrecer a los/las trabajadores/as, directivos/as y mandos intermedios, formación en sensibilización con perspectiva de género, formación en liderazgo, dirección de personas, comunicación, prevención del estrés, habilidades sociales y técnicas de resolución de conflictos.

5º EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER, se compromete a realizar políticas proactivas para prevenir el enrarecimiento del clima laboral e incentivar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones interpersonales.

6º EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER, se compromete a potenciar el sistema de comunicación interna como forma de constituir en le organización, comunidades de aprendizaje basadas en la creación y la transferencia del conocimiento, en lugar de la retención de la



información. Incentivar de forma proactiva el compartir el conocimiento.

7º EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER, se compromete a rechazar de raíz el acoso, sea de la índole que sea, sin atender quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.

8º EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER, se compromete a desterrar la dirección por amenazas y la gestión mediante el miedo, como formas perversas y éticamente rechazables.

9º EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER, se compromete a fomentar el diálogo a todos los niveles de la organización como forma principal y prioritaria de gestión organizativa.

10º EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER, se compromete a aplicar programas de acogida e integración de los nuevos trabajadores y trabajadoras, con la explicación de las normas formales e informales de la organización.

11º En EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER, quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.



### 3. RESPONSABLES Y PERSONAL DESIGNADO

Se define en este apartado las personas que pueden intervenir en el presente protocolo con sus funciones y responsabilidades:

<b>NOMBRE</b>	<b>RESPONSABILIDAD</b>
<b><i>Dirección del Ayuntamiento</i></b>	Es la encargada de velar por la seguridad y salud de los trabajadores poniendo todos los medios a su alcance, para llevar a cabo el protocolo. Finalmente aprobará y dará cumplimiento a la resolución del informe elaborado por la Persona de Referencia.
<b><i>Delegado/a de Prevención</i></b>	Será informado y podrá participar en la implantación del Protocolo.
<b><i>Persona de Referencia</i></b>	Será la persona o personas responsables de llevar a cabo el protocolo en cuanto a la realización de la investigación y obtención de resultados en el informe que se realice.
<b><i>Comisión de Investigación</i></b>	Es un órgano formado por integrantes de la empresa, constituida para investigar una denuncia sobre posible acoso y/o violencia laboral.
<b><i>Personal Especialista (SPA o Consultoría externa)</i></b>	Será aquella persona que, en caso de ser requerida por la Persona de Referencia o la Comisión de Investigación, como especialista (según su formación), puedan ayudar a realizar el informe de investigación.
<b><i>Resto de Trabajadores y Trabajadoras</i></b>	Deberán dar cumplimiento al contenido de este procedimiento. Siendo conscientes de la importancia que tiene para el buen curso interno de la organización.

#### LA PERSONA DE REFERENCIA

Es aquella persona/s que ha sido designada por parte del Ayuntamiento (mediante acuerdo ayuntamiento y representante de los trabajadores y trabajadoras) para recibir aquellas quejas y denuncias de posible situación de acoso y/o violencia laboral.

La Persona de Referencia tendrá la formación adecuada para tratar estos temas y, la capacidad de actuación en este ámbito. Se recomienda que tenga un perfil como el siguiente:

- Debe contar con el respeto y la confianza de las personas de la organización.
- Debe ser discreta y entender la necesidad de confidencialidad.
- Debe tener motivación e interés para esta tarea.
- Debe poder representar a la totalidad de las personas miembros de la organización.



### Funciones de la Persona de Referencia:

- Recibir y atender las denuncias de posible acoso laboral.
- Analizar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- Comentar las diferentes opciones para resolver directamente el problema, facilitar información y asesoramiento sobre cómo proceder.
- Comentar y clarificar las vías internas (desde el proceso de queja a la denuncia interna).
- Informar sobre sus derechos y obligaciones como "persona de referencia".
- Facilitar otras vías de apoyo y referencia (legales, médicas, psicológicas, etc.).
- Facilitar asistencia en las vías y opciones para resolver el problema mediante una mediación informal entre las partes.
- Informar al Comisión de Investigación, en caso de que la Persona de Referencia lo considere procedente.
- Realizar un seguimiento y control de todas las quejas y denuncias presentadas (departamento, nº quejas...).

### COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Es un órgano formado por integrantes del ayuntamiento, constituida para investigar una denuncia sobre posible acoso y/o violencia laboral.

Su función primordial es analizar en detalle la situación denunciada y proponer las medidas preventivas o correctoras oportunas para canalizar la situación.

Los/las componentes de la Comisión de Investigación serán personal de Recursos Humanos o Departamento de Personal, la Persona de Referencia, personal del área de Prevención, por el/la Jefe/a o Responsable del área afectada (siempre que no sea la persona denunciada o denunciante, o tenga implicación directa en el caso) y por Representante/s de los/las Trabajadores/as (ver anexo).

La constitución de la Comisión de Investigación se deberá comunicar al Comité de Seguridad y Salud.

### Funciones de la Comisión de Investigación:

- Establecer los procedimientos necesarios para recabar información objetiva respecto a las quejas recibidas en materia de acoso laboral o violencia laboral.
- Elaboración de propuestas para la mejora las quejas formuladas.
- Presentación de las conclusiones de la investigación y de las propuestas de resolución a la Dirección del ayuntamiento para que se lleven a cabo las actuaciones preceptivas.

Una vez sea elegida la Persona de Referencia y la Comisión de Investigación, se dará a conocer a todos los miembros de la organización, su nombramiento y se facilitará la localización de las mismas:



**PERSONA/S DE REFERENCIA**

NOMBRE Y APELLIDOS	TELÉFONO	MAIL
M.ª Jesús de la Oliva Mancebo	925 19 03 25	secretaria@corraldealmaguer.es

**COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN**

NOMBRE Y APELLIDOS	DEPARTAMENTO
Manuela Lominchar Lominchar	Alcaldesa
M.ª Jesús de la Oliva Mancebo	Persona de referencia
	Jefe del departamento del denunciante/denunciada si no está investigado por los hechos.

Se procurará en la medida de lo posible, que la/s persona/s acordada/s para gestionar la investigación (caso de la investigación de acoso sexual o por razón de sexo) sea mujer, siempre que sea posible, y que cuente con formación previa en materia de género. En caso contrario, se le procurarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.

La Dirección de EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER se compromete a poner a disposición de la Persona de Referencia y de la Comisión de Investigación los recursos necesarios para la realización de esta actividad, así como la contratación de expertos/as externos/as, en caso de que se considere necesario el asesoramiento de los/las mismos/as.



#### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

A efectos del presente Protocolo:

Este procedimiento es aplicable para todos los centros y lugares de EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER, así como a todas las personas que prestan o puedan prestar servicios en la misma, esto es: tanto el personal interno, como personal externo (**trabajadores de empresas contratadas que presten servicios en dependencias de la misma, etc.**).

**Centros de trabajo del ayuntamiento que quedan incluidos:**

CASA CONSISTORIAL - Plaza Mayor, nº 1
AUDITORIO - C/ Juan Ramón Jiménez, 3
CASA DE LA CULTURA - C/ Alcacer, 3
CENTRO CÍVICO - C/ Tenerías, s/n
C.P. NUESTRA SEÑORA DE LA MUELA - C/ Leoncia Díaz Cordobés, s/n
ESCUELA INFANTIL - C/ José Cela, 2
NAVE - C/ Azucena, 3
POLIDEPORTIVO - C/ Pilar, s/n
POLIDEPORTIVO / PISCINA - C/ Real, 2
SERVICIOS SOCIALES - C/ Caños, 1

También serán considerados/as bajo el protocolo del ayuntamiento todas aquellas personas que son empleados/as del misma y que desarrollen su trabajo en otras empresas.

#### INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

Se llevará a cabo a **todo el personal que trabaja en el ayuntamiento**, así como al personal de nueva incorporación se le informará sobre aquellas conductas que son reprobables por parte de la organización, así como de los canales que se han establecido para comunicar este tipo de conductas y/o comportamientos.

La **divulgación** de la existencia e implantación del presente protocolo a la plantilla se realizará mediante una Circular Informativa (ver *Anexo-I*) y/o formación específica.

Se planteará la información a los diferentes niveles del ayuntamiento con el objetivo de reforzar su papel en la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo y/o violencia física, según los términos contenidos en el presente procedimiento.

#### FORMACIÓN

Se planteará la **formación específica** a los diferentes niveles del ayuntamiento con el objetivo de reforzar su papel en la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo y/o violencia física, así como proporcionar herramientas para prevenir, detectar y afrontar estas posibles conductas.



## 5. DEFINICIONES

### ACOSO PSICOLÓGICO

Se define el acoso psicológico en el trabajo como la “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 a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica) ...” (NTP 854)

Hay acoso psicológico o moral cuando:

Abuso de autoridad

- a) Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- b) Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- c) Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- d) Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente al ayuntamiento o que han colaborado con los reclamantes.

Trato vejatorio

- a) Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- b) Menospreciar u ofender personalmente o profesionalmente al trabajador/a.
- c) Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- d) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables, control desmesurado del rendimiento y denegación injustificada al acceso de periodos de permiso y actividades de formación.
- e) Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- f) Ignorar o excluir al trabajador/a dentro de la organización.

### ACOSO DISCRIMINATORIO

“Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo”. (art. 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social).

Hay acoso discriminatorio cuando se da:

- a) Creencias políticas y religiosas de la víctima.
- b) Ataques por motivos sindicales.
- c) Sexo u orientación sexual.
- d) Mujeres embarazadas o maternidad.
- e) Edad, estado civil.
- f) Origen, etnia, nacionalidad.
- g) Discapacidad.



### ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

“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 y ofensivo.” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, art.7)

### 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”. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, art.7)

Para que exista acoso sexual en el trabajo se tienen que dar los siguientes requisitos:

1. Que se produzcan en el ámbito de la organización o dirección del ayuntamiento o como consecuencia de una relación de trabajo.
2. Que se trate de comportamientos de naturaleza sexual.
3. Que no exista un consentimiento libre de la víctima.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- b) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- c) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- d) Gestos obscenos.
- e) Contacto físico innecesario, rozamientos.
- f) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- g) Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- h) Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual sobre el cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de un/a trabajador/a.
- i) Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- j) Agresiones físicas con fines sexuales.
- k) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual.

### VIOLENCIA FÍSICA

Se considera violencia física a aquellas conductas verbales o físicas que sean amenazadoras, intimidatorias, abusivas y acosadoras relativas a la producción de un daño corporal más o menos inmediato.

Es una forma de comportamiento negativo de acción, en las relaciones entre dos o más personas, caracterizada por agresividad –ya sea reiterada, ya sea instantánea- que produce efectos nocivos



sobre la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo.

Es Violencia Física cuando se da:

- a) Abuso emocional: intimidación, amenazas, menosprecio, humillación o rechazo como persona.
- b) Agresiones físicas o verbales continuadas.
- c) Conductas y comportamientos que supongan el menosprecio y/o desacreditación por razones de género, étnicas, ideológicas o de afiliación religiosa, política o sindical.
- d) Discriminación por aspectos relacionados con discapacidades.

### CONFLICTO LABORAL

Se entiende el conflicto como aquella **situación de discrepancia, desavenencia o desacuerdo entre dos o más personas** (mando, trabajador/a, equipo, ...) que perciben sus objetivos incompatibles, sus compensaciones reducidas y que la otra parte le impide alcanzar sus objetivos. Surge como contraposición de sus respectivos intereses, valores, intenciones, aspiraciones o expectativas, y su evolución debería derivar hacia una gestión del conflicto bien sea a través de la negociación, la mediación o el arbitraje. Los conflictos que persisten en el tiempo pueden dar lugar a malestar e insatisfacción en el trabajo, así como al trastorno de ansiedad u otras patologías, e incluso, como medio para poner fin a una situación de conflicto, **puede derivarse en situaciones de violencia o acoso laboral (psicológico).**

### CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- a) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- b) Actos puntuales discriminatorios.
- c) Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- d) Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- e) Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- f) Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- g) Amonestaciones sin descalificar por realizar el trabajo de forma incorrecta.
- h) Conflictos personales o sindicales.

### TIPOS DE ACOSO LABORAL SEGÚN JERARQUÍA

De acuerdo a la jerarquía del acosador y del afectado, puede ser clasificado en:

- **Ascendente:** Se define como el tipo de acoso, en que la víctima (acosado/a) es una persona, que ocupa un cargo de nivel superior, al que ocupa el o los acosadores dentro de la organización, es decir cuando una persona que ocupa un cargo superior es acosada/o por su subordinado(s).
- **Horizontal:** Se define como el tipo de acoso, ejercido por uno o varios compañeros (as) de trabajo de la víctima. Ambos tienen el mismo nivel jerárquico dentro de la organización.
- **Descendente:** Se define como el acoso ejercido por una persona, que ostenta un cargo jerárquico superior al cargo ocupado por la víctima (acosado/a). Aquí, generalmente es posible identificar de forma más clara, el abuso de poder.



## 6. PROCEDIMIENTO Y DESARROLLO DE ACTUACIÓN

### PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y/O VIOLENCIA FÍSICA

#### INICIO DEL PROCEDIMIENTO: Presentación de denuncias.

Formará parte de un sistema de alerta y detección precoz de las situaciones de violencia o de acoso, la posibilidad de que todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere que está pasando por una situación tipificada dentro de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo y/o violencia física (o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso), podrá dirigirse a la *Persona de Referencia* o al *Comité de investigación*. La comunicación de la queja deberá dirigirse a la Persona de Referencia **por escrito** (aunque inicialmente pueda ser de forma verbal).

#### FASE DE MEDIACIÓN

##### a) Procedimiento "Informal" de resolución del conflicto

En los supuestos en que las actuaciones de posibles situaciones de acoso psicológico y/o violencia física sean calificables como **leves**, la Persona de Referencia y/o Comisión de Investigación, iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja o denuncia. En cuanto a las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo nunca partirán de un procedimiento informal, sino que siempre partirán de un procedimiento formal, pues no se puede considerar como vía viable la mediación.

Una vez constatada la existencia de indicios que doten de veracidad la queja/denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante (no en el caso de acoso sexual o por razón de sexo), a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada podrá exponer su punto de vista de dicha situación.

En este procedimiento informal de solución, la Comisión de Investigación se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciante y denunciada de las medidas a adoptar (organizativas, disciplinarias, ...).

El **objetivo** del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema. Se realizará un seguimiento que confirme que dicha situación se ha subsanado.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de **3 días laborables**; en principio la **Comisión de Investigación-Persona de Referencia**, debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas.



Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las **medidas cautelares necesarias**, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de **7 días laborables**, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 3 días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la **Comisión de Investigación**, dará conocimiento inmediato a la dirección del ayuntamiento y a la representación del personal tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

#### b) Procedimiento "Formal" de resolución del conflicto

**Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.**

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso **grave o muy grave** o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal, con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la/s persona/s denunciada/s.

Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal, deberá constar **por escrito**.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso o violencia laboral, podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La Persona de Referencia y/o el Comité Asesor deberán garantizar la máxima **seriedad y confidencialidad** de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez **firmada la denuncia** por parte de la víctima, se **comunicará** de forma confidencial la situación a la **dirección del ayuntamiento** para que ésta, en su caso, adopte **medidas cautelares** como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe



produciéndose.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo, en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La Persona de Referencia y/o la Comisión de Investigación, **informará** de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

La Persona de Referencia y/o la Comisión de Investigación, utilizará los **procedimientos de investigación** que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra, podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

*La Persona de Referencia y/o la Comisión de Investigación podrán decidir, si lo considera necesario, que la Investigación de la situación de Acoso Psicológico, Sexual y por Razón de Sexo y/o Violencia Física sea llevada a cabo por un/a especialista externo/a (Formación PRL en la especialidad de Psicología Aplicada y pudiendo ser licenciado/a en Psicología).*

## FASE DE RESOLUCIÓN

### Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

En el plazo máximo de **20 días laborables** contados a partir de la presentación de la denuncia, la Persona de Referencia y/o Comisión de Investigación, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso o violencia laboral investigada, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

Dicho informe se trasladará a la dirección del ayuntamiento de forma inmediata.

Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en **5 días laborables**.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en las investigaciones, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.



No obstante, lo anterior, **las denuncias**, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como **intencionadamente fraudulentas y dolosas**, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, **serán sancionadas** sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el proceso de violencia y acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

### METODOLOGÍA PARA LA RESOLUCIÓN DEL POSIBLE CASO DE ACOSO

#### TIPICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.

El artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras indica que los/las trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección del ayuntamiento en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en:

- Las disposiciones legales.
- Convenio colectivo que sea aplicable.

Por lo tanto, para que una **conducta sea sancionable debe de estar recogida ya sea en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo.**

En el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras en el artículo 54 indica que se considerarán incumplimientos contractuales (entre otros):

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al alcalde/sa o a las personas que trabajan en el ayuntamiento.

El estatuto de los trabajadores y trabajadoras define las conductas sancionables de los/las trabajadores/as, pero **no determina su gravedad, sino que sólo indica que existen tres tipos grados: Muy graves, Graves y Leves.**

El grado vendrá marcado en el **convenio colectivo**, en caso de que este tampoco diga nada, la gravedad del comportamiento deberá ser decidida por el/la alcalde/sa.



## PLAN DE ACCIÓN PREVENTIVO

La prevención de unas conductas inadecuadas o violentas como son las conductas de acoso debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de **identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso y violencia física**. Para ello, es prioritario el desarrollo de una **cultura constructiva** en el lugar de trabajo basada en **valores éticos de seguridad, respeto mutuo, tolerancia, igualdad de oportunidades y cooperación y calidad del servicio**.

Debemos partir de la premisa de que el cuidado y **vigilancia de la seguridad y salud** de los/as trabajadores/as contribuyen a mejorar el **clima del trabajo**.

Con este fin se desarrollarán las siguientes acciones:

- **Campañas divulgativas de información y sensibilización:** Las cuales contribuirán a enseñar cómo detectar una situación de acoso (de cualquier tipo) y a informar sobre los derechos y recursos con los que cuentan los/las empleados/as. Dichas campañas podrán concretarse en la entrega de **guías o folletos informativos**, en la celebración de **jornadas o charlas** específicas sobre la materia, convocadas al efecto, así como mediante cualquier otra acción que se considere conveniente para el cumplimiento de los fines del presente Protocolo.
- **Cursos de formación para responsables o mandos intermedios:** Cuyo contenido les dote de habilidades para contar con estrategias que mejoren el clima de la organización, la prevención de actos de acoso y que fomenten su responsabilidad y competencia a la hora de abordar el conflicto. Dicha formación se facilitará especialmente a aquellas y aquellos miembros del ayuntamiento que, en virtud de lo establecido en el presente Protocolo, tengan alguna competencia en los procedimientos de advertencia o dación de cuenta de dichas situaciones, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Se debe **integrar en la formación continua de los mandos** una definición clara de conductas **"obligatorias"** y de conductas **"intolerables"**, tanto en su propia conducta como en la de sus personas subordinadas.
- **Aprobación y puesta en práctica del presente Protocolo** de actuación para la prevención del acoso en el trabajo: El ayuntamiento demostrará con ello su firme compromiso de evitar situaciones de acoso, cualesquiera que sean sus modalidades, al atender estas contra la dignidad de los trabajadores. Para ello, el Protocolo será difundido a todos los trabajadores y trabajadoras mediante el envío de una copia, bien por medios telemáticos, en aquellos casos que fueran posibles, bien mediante la entrega de fotocopias, así como mediante su publicación en la intranet existente en la página web de la Entidad. Dicho Protocolo se entregará al personal de nuevo ingreso, dentro de la información que se les notifique en los primeros días.
- **Aprobación del sistema de consultas**, establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono), donde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso (cualquier modalidad), de forma anónima.



- **Adopción de medidas preventivas o cautelares que minimicen los efectos del acoso:** En defensa de los derechos de las distintas partes afectadas se podrán adoptar las medidas oportunas siempre que exista denuncia formal de dichas conductas.
- **A través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales,** el ayuntamiento realizará periódicamente la **evaluación de riesgos psicosociales** con el fin de determinar su naturaleza y frecuencia en relación con el trabajo, y para detectar posibles situaciones que pudieran generar conductas de acoso.
- Inclusión en los **respectivos Convenios y Acuerdos** de cláusulas que prevengan y sancionen actitudes de acoso en el entorno laboral: A efectos de prevenir y sancionar, se tratará de evitar cualquier tipo de acoso, con implicación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Se prestará una **especial atención a las mujeres**, toda vez que las conductas de acoso, al ser normalmente conductas de poder, afectan mayormente a las mujeres la discriminación por razón de sexo, y le hace más vulnerable a este tipo de conductas.
- **Medidas preventivas** de evitación de dichas conductas **mediante el diálogo** con el presunto actor de la situación de violencia en el trabajo, antes de que esta llegue a convertirse en acoso: Se recabarán apoyos en el entorno laboral de la persona acosada a fin de que la implicación solidaria de los compañeros logre una función protectora.
- **Medidas de reparación y retorno a la situación anterior:** En los casos de que se pruebe la existencia de acoso, en el caso de la persona acosada, se tratará de reparar la situación generada, así como de evitar cualquier posible represalia que se pudiera producir tanto para el acosado o acosada como para cualquier denunciante.
- **Integración de los principios del presente Protocolo:** Los criterios de actuación y principios a que el ayuntamiento se compromete en el presente Protocolo deberán integrarse, de forma transversal, en toda la formación continua.

#### **Evaluación y revisión periódica del funcionamiento o implantación del Protocolo.**

Se procurará por todos los medios posibles, que tanto el personal de EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER, como las entidades proveedoras (Coordinación de Actividades Empresariales) conozcan la **política del ayuntamiento en esta materia.**



## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- La Persona de Referencia, llevará el **control de las denuncias** presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.
- Se garantizará que la **política informativa y formativa** de del ayuntamiento en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia, violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Al menos una vez al año**, se actualizará la **formación del personal** en esta materia y especialmente del personal **directivo y mandos intermedios** mediante la programación de un curso formativo.
- Se llevará a la **evaluación de riesgos y se planificarán, las medidas preventivas resultantes** de cada caso concreto estudiado.
- El **seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas preventivas propuestas** corresponderá al Comisión de Investigación/ Persona de Referencia, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.
- Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de **hostilidad en el entorno de trabajo**, cuando se produce la **reincorporación** del/de la empleado/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.



## 7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

### LISTADO DE GARANTÍA

#### a) Deber de sigilo:

A toda persona que tenga una relación de servicio con EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER y haya participado en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento se le exigirá el deber de sigilo, confidencialidad, secreto y discreción, conforme a lo establecido en la legislación vigente en materia de empleo y administración pública.

#### b) Protección del derecho a la intimidad y a la privacidad:

1. En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad y a la privacidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.
2. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos de carácter personal y garantía de los derechos digitales.

#### c) Derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud:

EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo. Así como, brindará el apoyo organizativo, médico y/o psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

#### d) Ausencia de represalias:

EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER asegurará que no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias, las personas que consideren que han sido objeto de mobbing en el trabajo, las que planteen una reclamación o denuncia en materia de mobbing en el trabajo o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente Protocolo, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto sometido a régimen disciplinario.

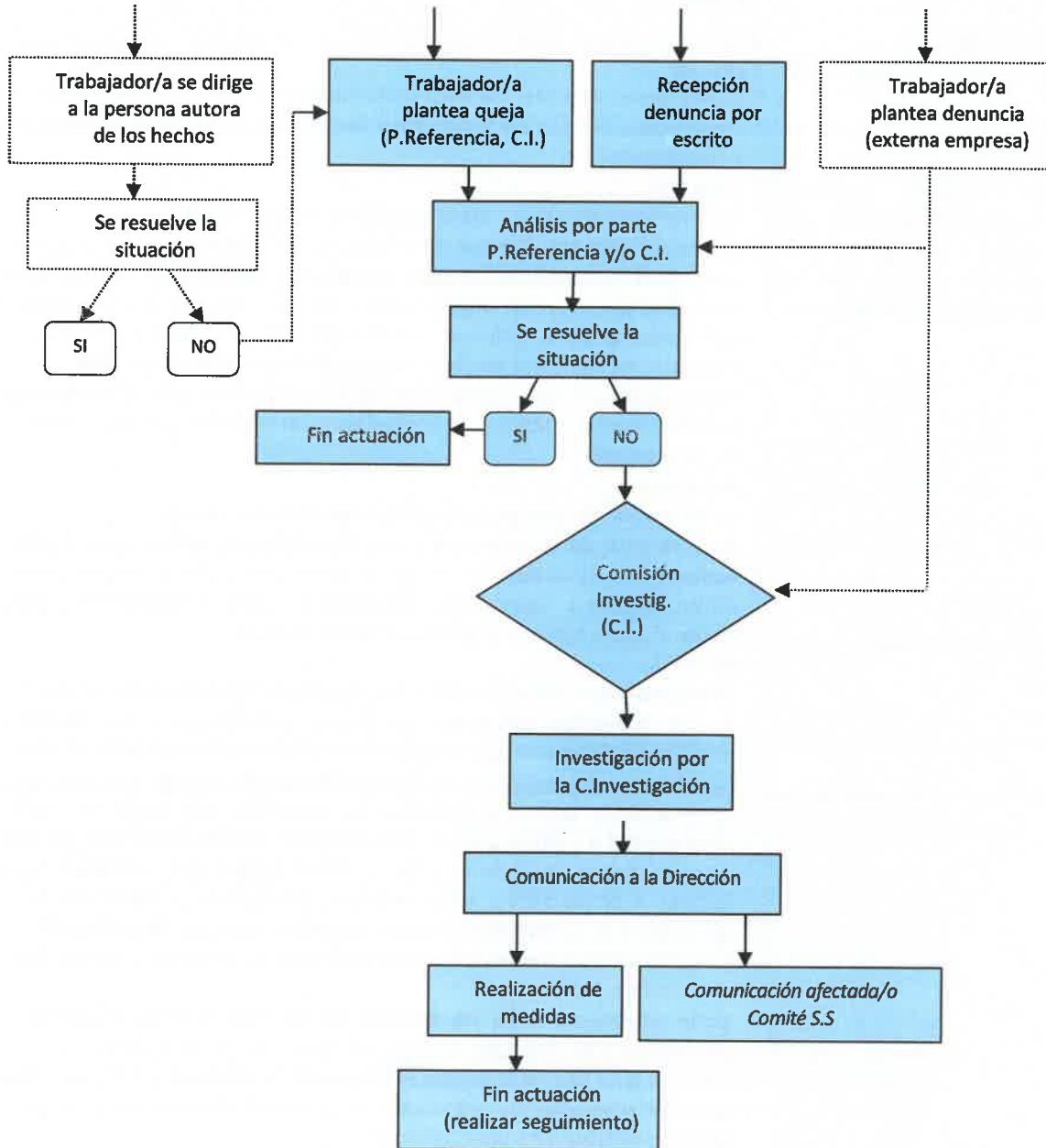
#### e) Falsa denuncia:

Si de la investigación constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, o con la intención de perjudicar al denunciado/a, o a el ayuntamiento, el Comité Asesor podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.



### 8. ORGANIGRAMA DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO

#### VIAS DE RESOLUCIÓN VIOLENCIA, ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO





## 9. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

La documentación de referencia es la siguiente:

LEGISLACIÓN DE REFERENCIA	DE APARTADOS
Constitución Española. 1978	<b>Art. 15</b> Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.
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.	<b>Art.4.2 c)</b> En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. <b>Art.4.2 e)</b> En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. <b>Art. 17.1</b> Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. <b>Art. 54.2 g)</b> Se considerarán incumplimientos contractuales: g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.



PROTOCOLO ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y/O VIOLENCIA FÍSICA

Edic.: 01-23

Ref: 1129876

Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95.

**Art. 16**

Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

**Art. 18.2**

El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

**Art. 19**

Formación de los trabajadores.

**Art. 23**

Documentación.

**Art. 33**

Consulta de los trabajadores.

R.D. 39/1997 de 17 de enero por el que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

**Artículo 5.3**

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

1. Normas UNE.
2. Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
3. Normas internacionales.
4. En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

Directiva 2006/54/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres.

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 define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Art. 4**

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas: La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

**Art. 6**



**PROTOCOLO ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y/O VIOLENCIA FÍSICA**

Edic.: 01-23

Ref: 1129876

Ana Torralba Caruella  
A  
D  
P  
S  
M

Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

**Art. 7**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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, discriminatorios el acoso sexual y 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.

**Art. 8**

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

**Art. 11**

Acciones positivas: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

**Art. 48**

- Las empresas deberán 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.
- 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.
- Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

**Art. 1**

Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Art. 2**

Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

**Art. 3**



Ante mí  
Angel González Calleja  
[Firma]  
[Firma]  
[Firma]  
[Firma]  
[Firma]

	<p>Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.</p> <p><b>Art. 4</b> Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.</p> <p><b>Art. 5</b> Modificación de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.</p> <p><b>Art. 6</b> Modificación del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.</p> <p><b>Art. 7</b> Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.</p>
<p><b>Ley de Infracciones y sanciones en el orden social. Real Decreto Legislativo 5/2000.</b></p>	<p><b>Art. 8.13 Considera infracción muy grave del ordenamiento social.</b> El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.</p> <p><b>Art. 8.13 bis</b> El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.</p> <p><b>Art. 4.2</b> e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.</p>
<p><b>Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.</b></p>	<p><b>Artículo 3. Ámbito de aplicación.</b> 1. El ámbito de aplicación objetivo de esta ley orgánica comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. <b>Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.</b> 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital. 2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación. De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos</p>



*[Señalada con una línea roja]*  
*[Señalada con una línea roja]*  
*[Señalada con una línea roja]*  
*[Señalada con una línea roja]*  
*[Señalada con una línea roja]*  
*[Señalada con una línea roja]*  
*[Señalada con una línea roja]*  
*[Señalada con una línea roja]*  
*[Señalada con una línea roja]*  
*[Señalada con una línea roja]*

	<p>fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición. Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio. Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras. 3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género». Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen. 4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.</p>
<p><b>Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y no discriminación publicada en el Boletín Oficial del Estado en fecha 12 de julio de 2022.</b></p>	<p><b>Artículo 4.</b> El derecho a la igualdad de trato y no discriminación. 1. El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.</p> <p><b>Artículo 6.</b> Definiciones. 4. Acoso discriminatorio. Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.</p>
<p><b>Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Castilla-La Mancha.</b></p>	<p><b>Art. 33</b> 3. 4. k) La erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de género.</p> <p><b>Art. 44</b> 2. d) La prevención y el compromiso de tener un ambiente laboral libre del acoso sexual y acoso moral por razón de género y respetuoso con los derechos humanos.</p> <p><b>Art. 45</b> 2. El acoso sexual y el acoso relacionado con el género, en el trabajo, afectan a la salud laboral y por ello deberá tratarse como un riesgo profesional.</p> <p><b>Art. 54.</b> 1. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha, enumeradas en el artículo 3.2 de la presente Ley, en el ámbito de sus competencias, garantizarán la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, promoviendo un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo, aplicando medidas de prevención y de</p>



	<p>atención, así como la información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo.</p> <p>2. Para garantizar que el personal de la Administración pública tenga una prevención y protección eficaz contra el acoso sexual y por razón de sexo, las Administraciones públicas otorgarán a las conductas de acoso la consideración de conductas que afectan a la salud laboral y elaborarán, conjuntamente con los sindicatos, una declaración de principios sobre la prevención del acoso, prohibiendo cualquier manifestación o expresión escrita, plástica u otra forma que incite a la utilización de la mujer como objeto sexual.</p> <p>3. Las Administraciones públicas garantizarán a su personal el asesoramiento jurídico y psicológico especializado como víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>
<p><b>El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.</b></p>	<p>Considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.</p>
<p><b>Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales 3/2018.</b></p>	<p>Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales. Esta ley incorpora nuevos aspectos que afectan no sólo a ciudadanos, sino a los sectores público y privado.</p>



**10. ANEXOS**

*[Firma manuscrita]*

*[Firma manuscrita]*  
Anejo

*[Firma manuscrita]*

*[Firma manuscrita]*

*[Firma manuscrita]*



ANEXO I. CIRCULAR INFORMATIVA

**CIRCULAR INFORMATIVA**

**EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER**

**INDICE**

1. **¿QUÉ ES ACOSO LABORAL? ¿QUÉ ES EL ACOSO PSICOLÓGICO Y SEXUAL EN EL TRABAJO? ¿QUÉ ES VIOLENCIA FÍSICA?**
  - ¿Qué es el acoso laboral?
  - ¿Qué es violencia física?
  - ¿Qué comportamientos se pueden considerar como acoso psicológico?
  - ¿Qué comportamientos se pueden considerar como acoso sexual?
  - ¿Qué no es acoso?
2. **CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL**
3. **PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL**
4. **¿QUÉ HACER SI TE ENCUENTRAS EN ESTA SITUACIÓN?**



## 1. ¿QUÉ ES CONFLICTO LABORAL? ¿QUE ES EL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO? ¿QUÉ ES VIOLENCIA FÍSICA?

El **acoso psicológico** es aquella situación laboral en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema sobre otra, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir a la persona, profesional o psicológicamente.

El **acoso sexual o por razón de sexo**. 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". 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 y ofensivo."

La **violencia física** son aquellas conductas verbales o físicas que sean amenazadoras, intimidatorias, abusivas y acosadoras relativas a la producción de un daño corporal más o menos inmediato.

El **conflicto laboral** es aquella situación de discrepancia, desavenencia o desacuerdo entre dos o más personas (mando, trabajador/a, equipo, ...) que perciben sus objetivos incompatibles, sus compensaciones reducidas y que la otra parte le impide alcanzar sus objetivos.

En general en el acoso, la parte hostigadora tiene más recursos al tener más apoyos o una posición superior a la del trabajador/a acosado/a.


Características fundamentales:

- Que se produzca en el lugar de trabajo.
- Que existan dos partes: el/la acosador/a y la víctima.
- Que se dé un comportamiento no deseado y ofensivo.
- Que se trate de episodios reiterados y de manera prolongada en el tiempo.
- Se da siempre en una situación de asimetría (fuerza física, posición jerárquica, dependencia material...), provocada intencionadamente y premeditada.

### ¿Qué comportamientos se pueden considerar como acoso psicológico?


- Asignar trabajos sin ningún valor o utilidad o absurdos o degradantes.
- Asignar tareas por debajo o por encima de las posibilidades del trabajador/a.
- Quitar importancia sistemáticamente al esfuerzo del trabajador/a, o a sus logros, o atribuirlos al azar o a otros factores.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- Ejercer presiones para inducir al error.




- 
- Realizar ataques verbales a la dignidad, a la reputación y la vida privada.
  - Realizar ataques verbales a las actitudes y creencias.
  - Lanzar rumores sobre un/a trabajador/a malintencionados.
  - Menospreciar el trabajo realizado por el trabajador o trabajadora.
  - Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables, control desmesurado del rendimiento.
  - Denegar de forma injustificada al acceso de periodos de permiso y/o actividades de formación.
  - Ocultar información al trabajador relativa al trabajo o a la organización.
  - Restringir las posibilidades de comunicación del trabajador/a con otros compañeros/as.
  - Retirar la palabra a la persona.
  - Aislamiento deliberado al trabajador tanto física como socialmente.
  - Excluir o ignorar al trabajador/a dentro de la organización.
  - Difundir rumores diversos contra la persona, sean ciertos o no.
  - Imitar mediante gestos, voces y otras cualidades a otra persona de manera malintencionada.



#### ¿Qué comportamientos se pueden considerar como acoso sexual?


- 
- Hacer chistes o bromas, piropos de contenido sexual.
  - Petición de citas reiteradas, acercamientos excesivos, gestos, miradas insinuantes...
  - Preguntar sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales.
  - Petición de mantener relaciones sexuales.
  - Presión después de la ruptura sentimental con un compañero o compañera.
  - Abrazos, besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, ...
  - Presiones para obtener mejoras o amenazas.
  - Proposición de realizar actos sexuales bajo presión de despido.
  - Asalto o violación sexual.



Estas listas no tienen carácter exhaustivo ni excluyente, de otras posibles conductas o comportamientos asociados al acoso psicológico y sexual en el trabajo.



#### ¿Qué no se considera acoso?

- 
- Una situación aislada y que se da de forma puntual.
  - Cuando se busca mejorar el trabajo.
  - Autoritarismo excesivo del superior/a.
  - Aquella actividad que por sí misma conlleva aislamiento.
  - Comentarios no malintencionados.
  - Falta de comunicación.
  - Roces y tensiones puntuales ante una demanda laboral.



## 2. CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL

El acoso laboral afecta negativamente tanto al trabajador/a como a la organización:

- **Consecuencias para la persona trabajadora afectada:**

**Psíquicas:** Ansiedad, estrés, sentimientos de indefensión, miedo continuo, deterioro intelectual, depresión, disminución de la autoestima, frustración, agresividad, irritabilidad, dificultad en concentrarse, ...

**Físicas:** dolores musculares y de cabeza, fatiga crónica, problemas gastrointestinales, hipertensión alteraciones del sueño y del apetito, pérdidas de memoria, aumento de hábitos de adicción (fumar, alcohol...), impotencia...

**Sociales:** alteraciones de la vida familiar y social debido al incremento del nerviosismo, irritabilidad, alteración de la afectividad...

- **Consecuencias para la organización.**

- Disminución de la cantidad y calidad de trabajo.
- Disminución de la motivación y satisfacción laboral del trabajador/a.
- Aumento del absentismo laboral.
- Incremento de enfermedades y bajas con costes para el ayuntamiento.
- Aumento de los accidentes de trabajo debido a una disminución de la atención y de la concentración en el puesto.
- Abandono del ayuntamiento ante la impotencia de no poder afrontar el problema o derivar en un despido por negarse o someterse a cualquier tipo de acoso.
- Empeoramiento del clima laboral: dificultad de trabajar en equipo, deterioro de las relaciones interpersonales, creación de rumores.
- Mala imagen.

## 3. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Para hacer frente al acoso desde el ayuntamiento se han iniciado las siguientes actuaciones:

- Declaración de Principios en donde se manifiesta la negativa de tolerar cualquier conducta o comportamiento de acoso, defendiendo el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a ser tratados con dignidad y en la que se indica de forma explícita que las conductas de acoso ni se permitirán ni se aprobarán.
- Se ha desarrollado un protocolo de actuación que identifica las situaciones de conflicto, acoso y violencia y se informa del procedimiento a seguir por la víctima ante una



situación de este tipo, asegurando la seriedad y la confidencialidad, así como la protección ante posibles represalias.

- Dentro de este protocolo se han creado las figuras de la Persona de Referencia y del Comisión de Investigación, que son aquellas personas que han sido designadas por parte del ayuntamiento para recibir aquellas quejas y denuncias por parte de los/las trabajadores/as sobre una posible situación de acoso laboral.
- Programa de información y formación dirigida al personal sobre los aspectos acoso psicológico, sexual o por razón de sexo y violencia física.
- Establecimiento de normas sancionadoras.

#### 4. ¿QUÉ HACER SI TE ENCUENTRAS EN ESTA SITUACIÓN?

Si consideras que estás padeciendo una situación de acoso o violencia en el trabajo debes informar de la situación a la persona designada (Persona de Referencia o personas de la Comisión de Investigación) y/o a los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Persona de Referencia te informará sobre tus derechos y obligaciones, te orientará sobre las diferentes opciones para resolver directamente el problema y/o te ofrecerá asesoramiento sobre cómo proceder. Además, te facilitará otras vías de apoyo y referencia (médicas, psicológicas, etc...) y hará que se inicie una investigación, discreta y objetiva.

La comunicación de la queja deberá dirigirse al Persona de Referencia por escrito (correo postal, correo electrónico...). Éste se pondrá en contacto con el/la afectado/a y mantendrá una entrevista con él/ella en un **plazo máximo de tres días laborables** siguientes a su recepción, en la cual solicitará la ampliación de la información sobre los hechos y realizará los trámites oportunos, garantizando la confidencialidad durante todo el proceso.

Persona de Referencia Sr/a:

Teléfono:

E-mail:

Dirección:



ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA

DENUNCIA

Nº de Denuncia:

\_\_\_/\_\_\_

Solicitante					
<input type="checkbox"/>	Persona/s afectada/s	<input type="checkbox"/>	Comité de Seguridad y Salud	<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos
<input type="checkbox"/>	Delegados/as Prevención	<input type="checkbox"/>	Otros:		

Tipo de acoso					
<input type="checkbox"/>	Moral / Laboral	<input type="checkbox"/>	Sexual	<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Por razón de orientación sexual	<input type="checkbox"/>	Conflicto Laboral	<input type="checkbox"/>	Otras discriminaciones (especificar):

Datos de la persona afectada			
Nombre y apellidos:			
N.I.F:			
Edad:		Teléfono de contacto:	
Datos profesionales:			
Centro de trabajo:		Departamento:	
Puesto de trabajo:		Tipo de contrato:	
Antigüedad en el puesto de trabajo:		Antigüedad en el ayuntamiento:	

*Ana Carolina Carretero*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*



PROTOCOLO ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y/O VIOLENCIA FÍSICA

Edic.: 01-23

Ref: 1129876

<b>Datos de la persona demandada</b>	
Nombre y apellidos:	
N.I.F:	
<b>Datos profesionales:</b>	
Centro de trabajo:	Departamento:
Puesto de trabajo:	Tipo de contrato:
Antigüedad en el puesto de trabajo:	Antigüedad en el ayuntamiento:

<b>Descripción de los hechos</b>
(Incluir descripción de los hechos, fechas, lugares, posibles testigos, ...)

<b>Documentación anexa</b>			
<input type="checkbox"/>	Si (especificar)	<input type="checkbox"/>	No

<b>Solicitud</b>	
<input type="checkbox"/>	Solicito inicio del Protocolo de actuación frente al acoso laboral

*[Handwritten signatures and marks in blue ink]*

Localidad y fecha

Firma de la/s persona/s interesada/s



ANEXO III. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Ayuntamiento:

Centro de trabajo:

En cumplimiento con el Protocolo de Prevención e intervención en situaciones de acoso y violencia en el trabajo, se constituye la Comisión de Investigación y se designa a sus integrantes.

COMITÉ: Será paritario (representación trabajadores/as y ayuntamiento), también tendrá una presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que sea posible. Si la Comisión de Investigación lo requiere se nombrará una persona Especialista.

DESIGNACIÓN / RECUSACIÓN: se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento, por tanto, los miembros de la Comisión de Investigación podrán hacer uso de la recusación en caso de parentesco, amistad, enemistad, superioridad o subordinación inmediata, en tal caso se nombrará a otra persona que cumpla con la circunstancia arriba indicada.

Corresponden a la Comisión de Investigación las siguientes funciones:

- Establecer los procedimientos necesarios para recabar información objetiva respecto a las quejas recibidas en materia de acoso laboral y sexual o violencia laboral.
- Elaboración de propuestas para la mejora de las quejas formuladas.
- Presentación de las conclusiones de la investigación y de las propuestas de resolución a la Dirección del Ayuntamiento para que se lleven a cabo las actuaciones preceptivas.

Designación miembros de la Comisión de Investigación:

Table with 3 columns: Nombre y apellidos, Cargo, Firma. It contains four rows for member designation.

Fecha designación de la Comisión de Investigación:

Firma Delegados/as de Prevención y Representantes del Ayuntamiento:

Table for signatures of delegates and representatives, with columns for D., D.N.I., and Firma, repeated for two groups.

Vertical handwritten signatures and initials on the left margin.



ANEXO IV. MODELO DE INFORME DE INVESTIGACIÓN

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Informe Nº:		
Ayuntamiento:	Centro de trabajo:	
Departamento:	Puesto de trabajo:	
<b>Datos del trabajador/a denunciante:</b>		
Nombre:	1 <sup>er</sup> Apellido:	2 <sup>o</sup> Apellido:
Edad:	Fecha ingreso en el ayuntamiento: / /	Antigüedad puesto: <small>MESES</small> <small>DÍAS</small>
<b>Datos del trabajador/a denunciado:</b>		
Nombre:	1 <sup>er</sup> Apellido:	2 <sup>o</sup> Apellido:
Edad:	Fecha ingreso ayuntamiento: / /	Antigüedad puesto: <small>MESES</small> <small>DÍAS</small>
Corresponde a denuncia Nº:	<input type="text"/>	

Análisis de la denuncia (mediador/a):

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Ana J. ...', 'R. P.', and 'M. ...']*



**Conclusiones:**

Fecha:

Firma Persona de Referencia:

**COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN**

¿Es necesario constituir la Comisión de Investigación?

Si

No

**PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN (ENTREVISTAS, PRUEBAS, ...)**



**CONCLUSIONES COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN:**

**Acciones correctoras propuestas:**

A.-

B.-

C.-

Valoración económica de la(s) acción(es) correctora(s):

Fecha prevista de realización:

A.-                      B.-                      C.-

A.- / /    B.- / /    C.- / /

Responsable ejecución acción(es) correctora(s):

A.-    B.-    C.-

Fecha redacción informe:

Firma(s) participante(s) investigación:

/ /

Sr/a.    Sr/a.    Sr/a.

*Vertical text on the left margin containing several handwritten signatures and initials.*



## ANEXO V. MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA VALORACIÓN DE UN POSIBLE CASO DE ACOSO.

Se propone como herramienta de apoyo en el análisis de un posible caso de acoso el cuestionario EBAL. Este procedimiento de solución autónoma de los conflictos laborales, basado en las NTP 891 y 892 del INSHT.

### Cuestionario EBAL (Escala Breve de Acoso Laboral, de E. Carbonell, 2009)

El Cuestionario EBAL se utiliza para realizar una valoración preliminar del nivel de acoso laboral.

El proceso es garantista y respetuoso con los derechos de intimidad y con el deber de confidencialidad.

### MÉTODO EBAL (ESCALA SIMPLE DE ACOSO LABORAL):

Normas para su aplicación:

- El cuestionario deberá aplicarlo el/la Técnico en PRL del Comité Asesor, nunca la persona afectada ni una persona relacionada con el conflicto.
- Se debe solicitar a la persona afectada que relate qué conductas ha experimentado como vejatorias en los últimos meses (preferentemente se acotará el inicio del acoso y se fijará su final el momento de la evaluación). Si el período supera los 3 meses, se elegirá este último período como referencia.
- Se pasa el cuestionario EBAL anotando las conductas percibidas y la frecuencia con la que se producen.
- Posteriormente se constatará la información recibida a través de otras fuentes de información: **entrevistas** a otros compañeros, documentación aportada, etc. las conductas constatadas en esta fase darán por válidas las respuestas del cuestionario, sin embargo, se podrá dudar de la validez de las conductas que solamente han sido suministradas por la persona afectada. Una vez corregido el cuestionario con estas anotaciones ya se puede valorar el mismo.

El método EBAL consiste en el pase de un cuestionario de 16 preguntas agrupadas en 6 síntomas de acoso:

1. Descrédito laboral
2. Aislamiento social y laboral
3. Desprestigio personal
4. Agresiones y humillaciones
5. Robos y daños
6. Amenazas

Para cada síntoma el método identifica tanto su existencia (escala dicotómica), como una escala de intensidad (escala tipo Likert de 0 a 3):

- **0.** Apenas. Nunca o como máximo una o dos veces en los últimos 3 meses.
- **1.** Algo. Casi todas las semanas en los últimos 3 meses.
- **2.** Bastante. Todas las semanas, más de una vez en los últimos 3 meses.
- **3.** Mucho. Casi todos los días en los últimos 3 meses.



El método consiste en el conteo de las conductas de acoso percibidas (respuestas SI) y el sumatorio de la frecuencia de intensidad con las que se presentan (de 0 a 3). Se toma una decisión en función del criterio que aparece en la Tabla siguiente:

**Escala de resultados EBAL.**

Si aparece señalada una casilla D, el afectado/a requiere intervención inmediata.

Si aparece algún espacio de la columna C señalado se recomienda atender el proceso de acoso.

Si todas las marcas aparecen en las columnas A y B no se hace necesario una atención especial, si bien, en el caso de las columnas B y C debe supervisarse la evolución.

Si un solo Criterio Crítico se cumple, puede no darse un acoso, pero procede una valoración en profundidad dependiendo del criterio como sería el caso de agresiones o acoso sexual.

		A	B	C	D
Número Total Criterios		0 a 5		6 a 9	10 o +
Frecuencia	1. Descrédito Laboral	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	2. Aislamiento Social Laboral	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	3. Desprestigio Personal	0 a 2		3 a 5	6 o +
	4. Agresiones y Humillaciones	0 a 2		3 a 5	6 o +
	5. Robos y Daños	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	6. Amenazas	0 a 2		3 a 5	6 o +
Total de Frecuencia		0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 o +

		A	B	C	D
Criterios Críticos		0	1 a 2	3 a 4	5 o +
Frecuencias Críticas		0	1 a 3	4 a 6	7 o +



**PROTOCOLO ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y/O VIOLENCIA FÍSICA**

Edic.: 01-23

Ref: 1129876

		A		B. Frecuencia			
		SI	NO	0	1	2	3
1. Descrédito de la Capacidad Laboral y Deterioro de las Condiciones de Trabajo	Declaración de Incompetencia: Afirmar en público los errores del afectado; establecerlo como responsable ante los demás de fracasos o bajo rendimiento, etc.	SI	NO	0	1	2	3
	Impedir la Competencia: Aislamiento físico; no recibe información de su propio trabajo; impiden realizar su trabajo con normalidad, etc...	SI	NO	0	1	2	3
	Demostrar la Incompetencia: Sometimiento a valoraciones o sanciones discriminatorias; tareas inadecuadas, etc...	SI	NO	0	1	2	3
2. Aislamiento Social Laboral	Interferencia en el Contacto Social Laboral: Ausencia o deterioro de comunicación sobre aspectos relevantes del trabajo.	SI	NO	0	1	2	3
	Restricción del Contacto Social Laboral: Limitación de asistencia a reuniones o de recibir información relevante; aislamiento y rechazo de iguales	SI	NO	0	1	2	3
	Prohibición expresa de comunicar con el afectado	SI	NO	0	1	2	3
3. Desprestigio Personal	Burlas o ridiculizaciones personales	SI	NO	0	1	2	3
	Rumores sobre vida privada	SI	NO	0	1	2	3
	Críticas a la vida privada, opciones políticas, religiosas, sexuales, etc...	SI	NO	0	1	2	3
4. Agresiones y Humillaciones	Agresión Física Explícita	SI	NO	0	1	2	3
	Acoso o insinuaciones sexuales	SI	NO	0	1	2	3
	Prácticas Laborales Humillantes	SI	NO	0	1	2	3
5. Robos y Daños	Desaparición en el trabajo de objetos personales y de material para la realización del trabajo.	SI	NO	0	1	2	3
	Ruptura o deterioro de objetos o herramientas para la realización del trabajo	SI	NO	0	1	2	3
6. Amenazas	Amenazas Directas relativas a la exclusión del puesto o de tipo físico.	SI	NO	0	1	2	3
	Amenazas Indirectas, expresadas a otras personas sobre la continuidad en el puesto de trabajo	SI	NO	0	1	2	3

*Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin.*



TABLA PARA EL CÁLCULO

		EXISTE	FRECUENCIA	SUMA POR CRITERIO
1. Descrédito de la Capacidad Laboral y Deterioro de las Condiciones de Trabajo	Declaración de Incompetencia: Afirmar en público los errores del afectado; establecerlo como responsable ante los demás de fracasos o bajo rendimiento, etc.			
	Impedir la Competencia: Aislamiento físico; no recibe información de su propio trabajo; impiden realizar su trabajo con normalidad, etc...			
	Demostrar la Incompetencia: Sometimiento a valoraciones o sanciones discriminatorias; tareas inadecuadas, etc...			
2. Aislamiento Social Laboral	Interferencia en el Contacto Social Laboral: Ausencia o deterioro de comunicación sobre aspectos relevantes del trabajo.			
	Restricción del Contacto Social Laboral: Limitación de asistencia a reuniones o de recibir información relevante; aislamiento y rechazo de iguales			
	Prohibición expresa de comunicar con el afectado			
3. Desprestigio Personal	Burias o ridiculizaciones personales			
	Rumores sobre vida privada			
	Críticas a la vida privada, opciones políticas, religiosas, sexuales, etc.			
4. Agresiones y Humillaciones	Agresión Física Explícita			
	Acoso o insinuaciones sexuales			
	Prácticas Laborales Humillantes			
5. Robos y Daños	Desaparición en el trabajo de objetos personales y de material para la realización del trabajo.			
	Ruptura o deterioro de objetos o herramientas para la realización del trabajo			
6. Amenazas	Amenazas Directas relativas a la exclusión del puesto o de tipo físico.			
	Amenazas Indirectas, expresadas a otras personas sobre la continuidad en el puesto de trabajo			
<b>SUMAS</b>				

