



PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS LA SERENA



ÍNDICE

1. Declaración de principios.....
2. Definiciones
3. Objeto y Ámbito de Aplicación.....
4. Sensibilización y Formación.....
5. Procedimiento.....
6. Tipificación de Faltas y Sanciones.....
7. Evaluación y Seguimiento.....
8. Información a las Víctimas.....
9. Modelo de Denuncia.....



1. Declaración de principios

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española, en su Título Primero, reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, el derecho a la integridad física y moral, sin que en ningún caso, las personas puedan ser sometidas a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes, y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, encomendando además a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo. El derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación está garantizado también en la Normativa Europea y en la Legislación Laboral Española, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de conductas inaceptables son objeto de sanción en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que “dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos. Por un lado, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho toda persona trabajadora, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado, y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La política de prevención del acoso laboral, se ha convertido tanto en una exigencia por parte de las trabajadoras y los trabajadores como en un objetivo prioritario, para aquellas instituciones, como la Mancomunidad de Municipios La Serena, que quieren avanzar hacia condiciones laborales respetuosas con la dignidad personal de su personal.



El protocolo contempla aquellas medidas que son necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso laboral, sea este acoso por razón de sexo, acoso sexual o acoso moral; erradicando comportamientos nocivos que perjudican tanto a los/as trabajadores/as que lo sufren como a la propia Mancomunidad, que es la responsable del bienestar físico y psicológico del personal. Además contiene el procedimiento de actuación que se debe seguir ante un caso de acoso, informando a la plantilla como se debe actuar, tanto si son testigos como si son víctimas, y cómo deben denunciar.

2. **Definiciones**

Acoso sexual.

El artículo 7.1 de la Ley 3/2007 dispone que *"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 y ofensivo"*, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, insistente, reiterado y de acorralamiento.

El acoso sexual comprende todos aquellos comportamientos de naturaleza sexual:

- ▶ Aquellos que vayan dirigidos a una persona concreta, ya sea a cambio o no de una determinada exigencia.
- ▶ Aquellos de naturaleza sexual que puedan ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas (de forma individual o colectiva) a través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos.

Sin carácter excluyente o limitativo, a modo de ejemplos de conductas de acoso sexual podrían ser:

- ▶ Comentarios sugerentes, chistes u observaciones sobre la apariencia o condición sexual.
- ▶ Peticiones de favores sexuales, incluyendo insinuaciones o actitudes que influyan en las condiciones laborales o la estabilidad en el empleo, a la aprobación o denegación de estos favores.
- ▶ Llamadas telefónicas o por cualquier otro medio de comunicación indeseadas de contenido sexual
- ▶ Contacto físico deliberado y no solicitado o acercamiento físico excesivo o innecesario, de forma reiterada.



- ▶ Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación por razón de sexo.

Acoso por razón de sexo

El artículo 7.2 de la Ley 3/2007 dispone que *“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”*.

Sin carácter excluyente o limitativo, se muestran algunos ejemplos de conductas que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo si se dieran conjuntamente, o bien de forma intensa y prolongada:

- ▶ El trato discriminatorio por razón de embarazo o maternidad.
- ▶ El trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.
- ▶ Los comentarios directos, o a terceros que establezcan estereotipos sexistas.
- ▶ Trato desigual basado en la orientación sexual.
- ▶ Ignorar o excluir a una persona.
- ▶ Descalificaciones, insultos sobre su orientación sexual.
- ▶ Evaluar el trabajo de una persona de manera discriminatoria o de forma sesgada por razón de sexo.
- ▶ Conductas explícitas o implícitas discriminatorias dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia por razón de sexo.
- ▶ Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.



Acoso moral o “mobbing”

Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima que perturbe la vida laboral de ésta.

En este sentido, para que una conducta pueda ser calificada de acoso moral o mobbing se requerirá que se cumplan los siguientes requisitos:

- ▶ La existencia de una conducta de hostigamiento o presión, entendiéndose por tal toda actuación que pueda ser percibida como tal desde un punto de vista objetivo.
- ▶ La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un período de tiempo.
- ▶ Así, pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos):
- ▶ El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- ▶ Los atentados contra la dignidad de la persona.
- ▶ La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- ▶ La violencia verbal.

Acoso discriminatorio

Se entiende por acoso discriminatorio toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

En definitiva, el acoso laboral, independientemente de la modalidad, será considerado como un riesgo psicosocial y se adoptarán todas las medidas necesarias para que tales conductas cesen, protegiendo a la víctima y promoviendo procedimientos y medidas eficaces en la organización del trabajo.



3. **Objetivos y Ámbito de Aplicación.**

Este protocolo tiene por objeto establecer aquellas medidas necesarias para prevenir y evitar el acoso laboral en la Mancomunidad de Municipios La Serena, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador/a presente queja en esta materia.

Su difusión tiene por objeto informar sobre las pautas de actuación para prevenir, identificar y en su caso, eliminar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso laboral, todo ello teniendo en cuenta que todo el personal tiene derecho a ser tratado con consideración, dignidad y respeto.

De modo específico, el protocolo pretende:

- ▶ Informar, formar y sensibilizar al personal de la Mancomunidad de Municipios La Serena sobre el acoso laboral.
- ▶ Establecer procedimientos de actuación a nivel preventivo y correctivo.
- ▶ Definir criterios para su identificación.
- ▶ Detectar de forma temprana los comportamientos de acoso.
- ▶ Disuadir a las posibles personas que acosan.
- ▶ Implicar a todas y todas los/as integrantes de la Mancomunidad de Municipios La Serena, con independencia del lugar que ocupan en la estructura organizativa.
- ▶ Fomentar el buen clima laboral, mediante la información, formación y sensibilización.

Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso laboral tendrá derecho a presentar queja internamente, sin menoscabo de las acciones penales o civiles que la persona acosada pueda ejercitar externamente a la organización.

Si bien al personal le ampara los Tribunales, es objeto de este protocolo informar de todas las opciones posibles a seguir, utilizando dicha vía como la última a emplear y tratando de resolver el conflicto, a través de procedimientos internos de instrucción e intervención.

La Mancomunidad de Municipios La Serena se asegurará de que todo su personal conozca la existencia del presente protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento que se establezcan derivados del mismo.



4. Sensibilización y formación.

-Divulgación del Protocolo contra el Acoso de la Mancomunidad de Municipios La Serena.

Se garantizará que todo el personal tenga conocimiento de la implantación del protocolo.

-Formación:

Se pondrán en marcha planes de formación específicos destinados a la prevención del acoso, incorporando a los mismos a trabajadores y trabajadoras de la Mancomunidad de Municipios La Serena.

5. Procedimiento.

Para el diseño de las medidas preventivas y las actuaciones tendentes a solucionar los casos de acoso en el ámbito de la Mancomunidad de Municipios La Serena, se propone crear una Comisión contra el Acoso.

Esta Comisión estará formada por las siguientes personas:

-Gerencia.

-Oficina de Igualdad.

-Psicólogo/a.

-Departamento Jurídico.

-Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta comisión valorará y tramitará las denuncias que se presenten en materia de acoso psicológico en el trabajo o mobbing, desarrollando las actuaciones que sean precisas para determinar la presencia o no de conductas de acoso.

La comisión, además, tendrá la responsabilidad de garantizar la confidencialidad en sus actuaciones y los derechos de todas las personas interesadas en un procedimiento.



FASE DE INICIACIÓN

El procedimiento se iniciará mediante denuncia por escrito de cualquier trabajador o trabajadora que sienta estar siendo objeto de acoso laboral.

Existirá un modelo de denuncia a disposición del personal.

El escrito de denuncia deberá contener:

- a) Nombre y apellidos de la persona interesada, y en su caso, de su representante, así como la identificación del medio preferente o del lugar que se señale a efectos de notificaciones.
- b) Hechos, razones y petición en que se concrete la solicitud.
- c) Lugar y fecha.
- d) Firma de la persona solicitante.

Para garantizar la máxima confidencialidad, dicho escrito de denuncia se presentará en sobre debidamente cerrado al Registro General de la Mancomunidad de Municipios La Serena, dirigido a la Comisión contra el Acoso, indicando en el sobre el nombre de la persona remitente y la fecha de entrega.

Igualmente, el procedimiento podrá iniciarse por denuncia de cualquier otra persona de la Mancomunidad, distinta de la afectada, que tenga conocimientos de hechos constitutivos de acoso.

FASE DE INSTRUCCIÓN

A partir de la recepción de la denuncia, el órgano competente comunicará de forma confidencial la situación a la Presidencia de la Mancomunidad de Municipios La Serena para que esta, en su caso, adopte medidas cautelares.

La Comisión contra el Acoso, 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.



Todas las partes implicadas en la denuncia podrán solicitar la presencia de otras personas de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otras personas trabajadoras a efectos de prueba testifical.

CONCLUSIÓN DEL PROCESO.

En el plazo máximo de diez días laborales contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión contra el Acoso elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la presidencia de la Mancomunidad de Municipios La Serena de forma inmediata.

6. Tipificación de Faltas y Sanciones.

Para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación. Este Protocolo proporciona una clasificación de los actos o conductas atendiendo a la gravedad de las mismas, pero siempre bajo la consideración de que nos encontramos ante faltas muy graves.

Son circunstancias agravantes:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica o que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- Reincidencia por parte de la persona que comete acoso.
- Existencia de dos o más víctimas.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión contra el Acoso.
- Cuando el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del 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, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

7. Evaluación y seguimiento.

La Comisión contra el Acoso llevará el control de las denuncias presentadas y las resoluciones de los expedientes con el objetivo de realizar un informe de seguimiento anual, sobre la aplicación del presente protocolo en la Mancomunidad de Municipios La Serena, en el cual, se detallarán las actividades realizadas y asuntos atendidos, desagregados por sexos, proceso y medidas adoptadas y preservación de la intimidad de las personas afectadas.

8. Información a las víctimas.

Se informará a las víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Extremadura para garantizar su adecuada protección y recuperación.



9. Modelo de denuncia.

A/A COMISIÓN CONTRA EL ACOSO DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS LA SERENA

SOLICITANTE

Persona afectada

Representación legal de la plantilla

Otra persona (Especificar).....

TIPO DE ACOSO

Acoso sexual

Acoso por razón de sexo

Acoso laboral o mobbing

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos.....

NIF.....

SEXO: Hombre

Mujer

Puesto de trabajo.....

Teléfono de contacto.....e-mail.....

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

NO

SI (Especificar)

En caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas

SOLICITUD La persona que denuncia solicita la tramitación de esta denuncia y que se investiguen los hechos que describen siguiendo el Protocolo para la prevención del acoso de la Mancomunidad de Municipios La Serena.

En.....a.....de.....202.....

Firma de la persona que denuncia

Firma de la persona que recibe la denuncia