

VILLA DE BREÑA ALTA**ANUNCIO****3910****138090**

Finalizado el plazo de exposición al pública del acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 29 de abril de 2024, de aprobación inicial del PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y/O VIOLENCIA FÍSICA, sin que se hayan presentado reclamaciones o sugerencias al mismo, el acuerdo provisional se entiende definitivamente aprobado y, en consecuencia, se hace pública la aprobación definitiva, siendo el tenor literal del Protocolo, el siguiente:

“PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y/O VIOLENCIA FÍSICA

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y COMPROMISOS
3. RESPONSABLES Y PERSONAL DESIGNADO
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN
5. DEFINICIONES
6. PROCEDIMIENTO Y DESARROLLO DE ACTUACIÓN
7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA
8. ORGANIGRAMA DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO
9. NORMATIVA
10. ANEXO: MODELO DE DENUNCIA

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 el Ayuntamiento de la Villa de Breña Alta, conscientes de que pueden existir situaciones de acoso en el ámbito laboral, 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 del Ayuntamiento (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 Ayuntamiento de la Villa de Breña Alta, 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.

Por ello y a fin de cumplir con este deber 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 Ayuntamiento de la Villa de Breña Alta, 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.

3º El personal tiene derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiéndose por ésta el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social.

4º este Ayuntamiento 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, formación en sensibilización con perspectiva de género, comunicación, prevención del estrés, habilidades sociales y técnicas de resolución de conflictos.

5º el Ayuntamiento 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 el Ayuntamiento se compromete a potenciar el sistema de comunicación interna, en lugar de la retención de la información. Incentivar de forma proactiva el compartir el conocimiento.

7º el Ayuntamiento 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 el Ayuntamiento se compromete a fomentar el diálogo a todos los niveles.

9º En este Ayuntamiento queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta en el trabajo y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario correspondiente.

3. RESPONSABLES Y PERSONAL DESIGNADO

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

| NOMBRE | RESPONSABILIDAD |
|--|---|
| Alcalde | Es el encargado 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. |
| Delegado/a de Prevención | Será informado y podrá participar en la implantación del Protocolo. |
| Personas de Referencia | Se trata de las personas encargadas de recibir aquellas quejas y denuncias, y las 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. |
| Comisión de Investigación | Órgano formado por integrantes de este Ayuntamiento, constituido para investigar una denuncia sobre posible acoso y/o violencia laboral. |
| Personal Especialista (SPA o Consultoría externa) | Será aquella persona que, en caso de ser requerida, podrá intervenir como especialista (según su formación), para colaborar en la realización del informe de investigación. |
| Resto de Trabajadores y Trabajadoras | Deberán dar cumplimiento al contenido de este procedimiento, siendo conscientes de la importancia que tiene para el buen curso interno de la organización. |

LAS PERSONAS DE REFERENCIA

Se trata de las personas designadas por parte del Ayuntamiento de La Villa de Breña Alta para recibir aquellas quejas y denuncias de posible situación de acoso y/o violencia laboral.

Las mismas tendrán la formación adecuada para tratar estos temas y, la capacidad de actuación en este ámbito. Las personas de referencia deben:

- Contar con el respeto y la confianza de las personas de la organización.
- Ser discreta y entender la necesidad de confidencialidad.
- Tener motivación e interés para esta tarea.
- Poder representar a la totalidad de las personas miembros de la organización.

En cuanto a sus funciones se concretan las siguientes:

- 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 a la 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...).

Asimismo informar que las personas de referencia existentes en el Ayuntamiento de la Villa de Breña alta a las que se le podrán remitir las denuncias (Modelo Anexo) o quejas, son las siguientes:

| NOMBRE | CORREO ELECTRÓNICO |
|---------------------------------|---------------------------|
| JUANA ESTHER RODRÍGUEZ GONZÁLEZ | denunciaacoso@balta.org |
| IRIS JOHANNA DELGADO GONZÁLEZ | |

COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Es un órgano formado por integrantes del Ayuntamiento, que una vez ratificada la denuncia, se deberá crear para analizar los hechos y poder determinar las medidas a adoptar en cada caso sobre posible acoso y/o violencia laboral.

Los/las componentes de la Comisión de Investigación serán personal de Recursos Humanos, las Personas 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 al Sr. Alcalde del Ayuntamiento para que se lleven a cabo las actuaciones preceptivas.

Tanto las Personas de Referencia, como la Comisión de Investigación una vez elegida, se darán a conocer a todos los miembros de la organización, y se facilitará la localización de las mismas.

Además, este Ayuntamiento se compromete a poner a disposición de las Personas 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

El protocolo de acoso será de aplicación ante cualquier indicio razonable de la existencia, en el ámbito laboral y en esta Corporación municipal, por lo tanto, el mismo resulta de aplicación directa a todo el personal del Ayuntamiento de la Villa de Breña Alta.

- INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Desde este Ayuntamiento de la Villa de Breña Alta se establecerán los medios y tácticas adecuadas de formación, información, y capacitación de todo el personal en la materia, con el fin de eliminar toda acción violenta en el trabajo, así como de dar publicidad a los procedimientos de actuación que se contemplan y a estos principios generales.

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 a El 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, 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:

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

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

TIPOS DE ACOSO LABORAL SEGÚN JERARQUÍA

De acuerdo a la jerarquía del acosador/a y del afectado/a, 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), pueda presentar escrito en el modelo previsto, que en este protocolo denominaremos "denuncia", el cual irá dirigido al correo electrónico de las personas de referencia, y que aunque el mismo se ha mencionado con anterioridad, resulta preciso recalcar:

| NOMBRE | CORREO ELECTRÓNICO |
|---------------------------------|---------------------------|
| JUANA ESTHER RODRÍGUEZ GONZÁLEZ | denunciaacoso@balta.org |
| IRIS JOHANNA DELGADO GONZÁLEZ | |

Tras el estudio de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso se podrá:

- No admitir a trámite la denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas y mínimas, o porque los hechos expuestos no resultan incluidos dentro del ámbito de este protocolo.
- Iniciar la tramitación según lo dispuesto en este protocolo.

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, las Personas 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.

Este procedimiento informal de solución, 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.

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.

b) Procedimiento "Formal" de resolución del conflicto

Inicio del proceso: La denuncia interna, 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 considero aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a acudir a la vía judicial o a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, podrá plantear una denuncia interna formal, con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la/s persona/s denunciada/s.

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

Se deberá de garantizar la máxima **seriedad y confidencialidad** de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

La Comisión de Investigación podrá proponer, en su caso, la adopción de medidas cautelares durante cualquier momento del proceso, a la vista de los datos o pruebas disponibles. Entre ellas podrá figurar, en su caso, la separación del Servicio de alguna de las partes, conforme se entienda más razonable por parte de dicha Comisión. La propuesta de estas medidas incluirá el plazo máximo recomendado para su puesta en marcha. La adopción de dichas medidas cautelares, y en especial cuando afecten a la gestión de los recursos humanos, se impulsarán por parte de la Jefatura del Servicio.

Se utilizarán los **procedimientos de investigación** que consideren 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.

Asimismo se deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada, y 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.

Cuando se considere 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), se podrá acudir a dicha circunstancia.

FASE DE RESOLUCIÓN

Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

Finalizada la investigación de la Comisión de Investigación, se 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.

El contenido del informe, como todo el expediente, tendrá carácter confidencial y sólo será conocido por las partes en litigio y por los miembros de la Comisión, quienes deberán responder al deber de sigilo.

En el informe se indicará:

- Si han existido, a juicio de la Comisión, conductas cuya naturaleza y frecuencia pueden enmarcarse en situaciones de acoso laboral y/o sexual.
- Las medidas preventivas propuestas y la planificación de actuaciones (plazos, personal responsable de ejecución, etc...), todo ello para dar solución al caso.
- En su caso, la propuesta de apertura de expediente disciplinario.

A partir del informe de conclusiones se dictará resolución en un plazo inferior a 15 días hábiles.

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.

El proceso desarrollado por la Comisión de investigación cesará en cualquier etapa del mismo por acuerdo entre las partes, y a solicitud escrita de las mismas y presentada y firmada de forma conjunta, la cual se incorporará al expediente

Igualmente, el proceso desarrollado por la Comisión de Investigación se podrá mantener en suspenso si cualquiera de las partes acude a la vía judicial o a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, quedando a lo que se disponga desde dichos órganos. No obstante, en cualquiera de los casos lo recomendable es terminar la investigación (sin que sea necesario evacuar conclusiones), y en cualquier caso se adoptarán las medidas cautelares necesarias para salvaguardar la salud de la posible víctima.

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.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO:

El informe de conclusiones realizado por parte de la Comisión de Investigación servirá de base para la aplicación, si procede, del correspondiente régimen disciplinario, sin menoscabo del resto de actuaciones en vía judicial que la persona afectada desee realizar.

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.
- **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 atentar 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.
- **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.
- **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**
- Las Personas de Referencia, llevarán el **control de las denuncias** presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar el seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.
- Se garantizará que la **política informativa y formativa** 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.
- **Al menos una vez al año,** se actualizará la **formación del personal** en esta materia.
- 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/ Personas 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 el Ayuntamiento de la Villa de Breña Alta, 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:

el Ayuntamiento de la Villa de Breña Alta 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:

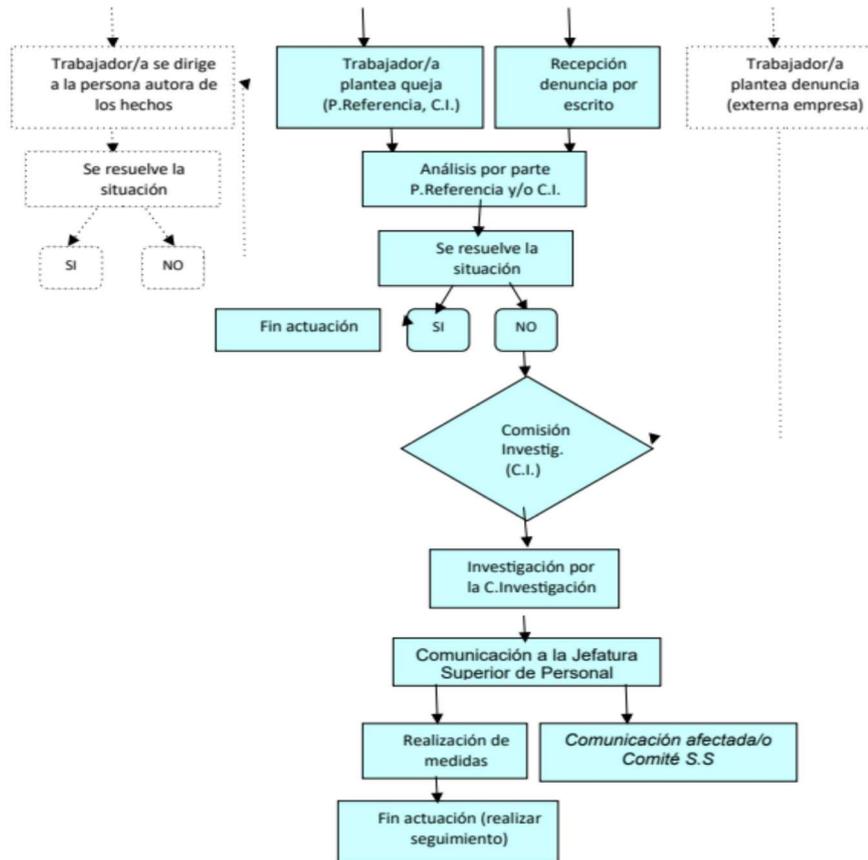
Este Ayuntamiento asegurará que no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias, las personas que consideren que han sido objeto de mobbing en el trabajo, las que planteen una reclamación o denuncia en materia de mobbing en el trabajo o las que presten asistencia en cualquier 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 al Ayuntamiento, la Comisión podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

8. ORGANIGRAMA DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO

VÍAS DE RESOLUCIÓN VIOLENCIA, ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO



9. NORMATIVA

- Constitución Española 1978.
- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)
- 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.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- 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.

- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Igualdad entre mujeres y hombres. Canarias.
- Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales. Canarias.
- Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

10. ANEXO

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA.

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

| Solicitante | | | | | |
|--------------------------|----------------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|------------------|
| <input type="checkbox"/> | Persona/s afectada/s | <input type="checkbox"/> | Servicio afectado | <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.: | |
| Teléfono de contacto: | |
| Datos profesionales: | |
| Centro de trabajo: | Unidad organizativa: |
| Puesto de trabajo: | Tipo de vinculación laboral: |
| Antigüedad en el puesto de trabajo: | Antigüedad en El Ayuntamiento: |

| Datos de la persona a denunciar | |
|---------------------------------|---------------|
| Nombre y apellidos: | |
| N.I.F.: | |
| Datos profesionales: | |
| Centro de trabajo: | Departamento: |
| Puesto de trabajo: | |

| Descripción de los hechos (Incluir descripción de los hechos, fechas, lugares, posibles testigos, ...) |
|---|
| |

| Documentación anexa | | | |
|----------------------------|-------------------------|--------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> | <i>Sí (especificar)</i> | <input type="checkbox"/> | <i>No</i> |
| | | | |

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

En....., a de de 20.....
Firma de la persona interesada “.

Villa de Breña Alta, a diez de julio de dos mil veinticuatro.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Jonathan de Felipe Lorenzo, documento firmado electrónicamente.