



IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

DE TINEO

ANUNCIO. Aprobación del protocolo antiacoso del Ayuntamiento de Tineo.

Mediante Resolución de Alcaldía de fecha 25 de junio de 2024, se acordó:

Primero.—Aprobar el protocolo de actuación frente a la violencia, la discriminación, el acoso moral, acoso por razón de sexo y acoso sexual en el trabajo del Ayuntamiento de Tineo, conforme al texto que se incorpora como anexo a la presente resolución.

Segundo.—Publicar este acuerdo y el texto del protocolo en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias* y en el tablón de edictos municipal y darle publicidad entre los empleados municipales por los medios previstos en el propio protocolo.

Tercero.—La presente resolución es un acto administrativo resolutorio que pone fin a la vía administrativa. Contra el mismo se podrá interponer por los particulares interesados recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que lo dictó en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente a la notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso correspondiente en el plazo de dos meses desde la notificación, en atención a lo señalado en la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, sin perjuicio, en el caso de Administraciones Públicas, de hacer uso del previo requerimiento previsto en el artículo 44 del citado cuerpo legal. No obstante podrá interponerse cualquier otro recurso que se estime oportuno.

Cuarto.—Transcribese esta resolución en el libro correspondiente, notifíquese a los interesados en los términos previstos en los artículos 40 y concordantes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, trasládese a las dependencias administrativas afectadas y dese cuenta al Pleno en la próxima sesión que se celebre.

En Tineo, a 25 de junio de 2024.—La Alcaldesa-Presidenta.—Cód. 2024-05716.

Anexo

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE TINEO

Índice

- Objeto.
 - Introducción.
 - Objetivos.
- Ámbito de aplicación.
- Concepto y definiciones.
- Protocolo.
- Referencias normativas.

Anexo 1: Código de buenas prácticas.

Anexo 2: Formulario de denuncia de situaciones de acoso.

- Objeto.*
 - Introducción.

El Ayuntamiento consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral ha elaborado un "Protocolo de prevención y actuación ante la violencia, la discriminación, el acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo". Para reconocer, prevenir y, en su caso erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de, violencia, discriminación y/o acoso en el ámbito laboral. Promoviendo un ambiente y clima laboral saludable, tanto físico como psicológico.

1.2. Objetivos.

Este protocolo tiene por objeto prevenir que se produzca cualquier tipo de violencia, discriminación o acoso en el entorno laboral de Ayuntamiento de Tineo y si ocurre asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

Declarar formalmente el rechazo Ayuntamiento de Tineo, hacia la violencia, la discriminación y el acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el/la agresor/a, ni cual sea su rango jerárquico.

Establecer aquellas medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca cualquier tipo de violencia, de discriminación y de acoso en todas sus variantes Ayuntamiento de Tineo, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador/a presente queja en estas materias.

Garantizar que toda persona que considere que es objeto de discriminación, violencia, y/o acoso moral, sexual y por razón de sexo, tenga derecho a presentar una queja internamente y ello, sin perjuicio de ejercer las acciones legales oportunas.

Que todo el personal de la empresa conozca la existencia del protocolo y se implique en la prevención de conductas susceptibles de violencia, discriminación, acoso moral, sexual o acoso por razón de sexo.

2. *Ámbito de aplicación.*

El presente protocolo será de aplicación para todos los trabajadores de Ayuntamiento de Tineo.

3. *Concepto y definiciones.*

A efectos del presente protocolo se entiende por acoso cualquier comportamiento realizado con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de las personas y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para quienes lo padecen.

Los supuestos de acoso pueden ser producto o generar una situación de discriminación, implicando un atentado contra la dignidad y la integridad física y/o moral de las personas. Diferencias étnicas o raciales, religiosas, convicciones ideológicas o políticas, discapacidad, edad, orientación sexual, sexo o cualquier otra circunstancia personal o social, pueden ser desencadenantes injustificados de una situación de acoso.

Se entiende por conductas inapropiadas en el ámbito laboral y relacional los comportamientos que, no teniendo las características de reiteración y prolongación en el tiempo, no pueden conceptualizarse como acoso, pero que son reprochables en sí mismas y cuya reiteración puede derivar o dar lugar a fenómenos de acoso.

Definición de acoso moral

Acoso psicológico o Mobbing:

Definición dada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y estableciéndola en la Nota Técnica Preventiva 854:

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

La Comisión Europea adoptó, en 2002, la definición de Mobbing elaborada por el Grupo de Estudio de Violencia en el Trabajo, entendiéndolo por tal:

“Aquel comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle vacío”.

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- Acoso Moral Descendente: aquél en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso Moral Horizontal: se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Acoso Moral Ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

A modo de ejemplo, pueden constituir ejemplos de acoso moral:

- Dejar al trabajador o trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador o trabajadora se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- El brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún objetivo relacionado con las necesidades de la empresa.
- El trato discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

- Imponer deberes que son extraños a las obligaciones laborales, exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún objetivo relacionado con las necesidades de la empresa.
- Exigencia de trabajar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada.
- Los cambios sorpresivos de turno laboral y la exigencia permanente de trabajar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento respecto a las necesidades de la empresa o en forma discriminatoria respecto a los demás empleados.
- Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
- Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las indicaciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlo.
- Insultar o menospreciar repetidamente.
- Reprender reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada.

Acciones que no constituyen acoso moral:

- No se considerarán acoso aquellos comportamientos derivados de desencuentros razonables en una relación profesional, ni tampoco actuaciones aisladas o meramente ocasionales, salvo que la gravedad de las circunstancias en que esa conducta se produzca implique un riesgo cierto en la actividad profesional y/o salud de la presunta víctima.
- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.

Definición de acoso sexual

Acoso sexual:

La Unión Europea ha establecido una definición común, más completa que la aplicada por los Tribunales españoles, aplicable a todos los Estados miembros, dicha definición es la siguiente:

“Situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Siguiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Comisión Europea sobre esta materia (Directiva 92/131 de 27 de noviembre de 1991) se ofrece la siguiente definición de acoso sexual en el trabajo:

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

Respecto a los tipos de acoso sexual en el trabajo podemos distinguir estos dos:

Acoso quid pro quo:

Sencillamente, se trata del llamado chantaje sexual, el empleador fuerza al trabajador a realizar una determinada conducta sexual a cambio de no perder los beneficios en su puesto de trabajo o de adquirir otros complementarios como un aumento de salario, un ascenso u otros privilegios. Dichos privilegios solo pueden ser concedidos o retirados por el superior pues es quien tiene autoridad para hacerlo, por lo que se ve claramente la existencia de un abuso de superioridad.

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil.

También denominado acoso ambiental.

Son aquellas situaciones o conductas que crean un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazado para el trabajador acosado.

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

- Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
- Miradas, gestos obscenos, muecas.
- Llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales, o aunque sin perseguir dicho objetivo, ofenden o intimidan a la persona destinataria.
- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios, "palmaditas", "pellizquitos", roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.
- Uso de imágenes o pósters obscenos en los lugares y herramientas de trabajo.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- 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).
- Toda agresión sexual.
- Participación en la creación de un clima laboral que constituya lo que se conoce jurisprudencialmente como "acoso sexual ambiental", entendiéndose por tal un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por el trabajador/a presuntamente acosado o por la persona destinataria de los mismos, y que, si bien no esté directamente dirigido a la solicitud de favores de naturaleza sexual, sea capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, a través de, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad.

Definición de acoso por razón de sexo:

Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo "toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares".

Pueden constituir acoso por razón de sexo los siguientes comportamientos:

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).

Definición de acoso discriminatorio:

"Cualquier conducta realizada en función de alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Ley (nacimiento, origen, religión, discapacidad, orientación sexual, etc.), con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador."

Definición de violencia física:

"Se debe entender como conductas de violencia física aquellas que suponen una agresión de esa naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo".

4. Protocolo.

Objeto.

Establecer un procedimiento preventivo al que pueda acceder el trabajador afectado cuando se produzcan conductas que puedan ser constitutivas de violencia, discriminación y/o acoso en el ámbito de la organización y la dirección de la

empresa y asegurar un entorno de protección a las víctimas de violencia, discriminación y/o acoso moral, sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

Declaración de principios.

El Ayuntamiento de Tineo, consciente de los problemas que acarrea las conductas de violencia, de discriminación, de acoso moral, sexual y por razón de sexo y con la iniciativa para que estas conductas no se produzcan, se compromete a asegurar un entorno laboral saludable y respetuoso con los trabajadores y miembros de la empresa, donde la intolerancia a estas situaciones sea tal que permita un ambiente laboral transparente y no hostil. Para este fin, la Dirección de la Empresa ha moldeado una política de empresa que garantice un entorno laboral donde el trabajador sea respetado de manera que se encuentre protegido respecto a su derecho a la integridad física y a su libertad sexual, así como la no discriminación y la dignidad de la persona que promulga nuestra Constitución Española en sus artículos 10, 14 y 15.

Para lograrlo, se establece un procedimiento preventivo contra los casos de discriminación, violencia, acoso moral, sexual y por razón de sexo, que se presente en cualquiera de sus manifestaciones, a sabiendas de que estas conductas son indeseadas y rechazadas en todo ámbito laboral, pues su existencia perjudica y repercute negativamente en todo el personal que forma parte de esta empresa.

En el procedimiento que se presenta, se reflejan las medidas, procedimientos y sanciones oportunas que deben adoptarse para resolver el derecho de queja ejercido por un trabajador. Esta manera de proceder garantizará, a lo largo de su duración, la celeridad del mismo y la protección de la intimidad de las personas afectadas.

Protocolo de actuación frente a denuncias de acoso o actos de violencia en el trabajo.

A continuación, se establece un procedimiento interno de actuaciones por parte del Ayuntamiento de Tineo, ante situaciones en las que un trabajador/a denuncia la existencia de acoso o hechos susceptibles de ser considerados acoso bien sexual, laboral, o por razón de sexo o actos de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica, sean éstas discriminatorias o no.

El presente procedimiento servirá a los efectos de investigación y esclarecimiento de hechos denunciados.

Antes de la puesta en marcha del procedimiento de actuación ante un posible caso de acoso, se creará una comisión compuesta por cinco miembros.

Las personas que formen parte de la comisión no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante. Se procurará que la composición de la comisión se paritaria en cuanto al número de hombres y mujeres.

Inicio del procedimiento.

El procedimiento se iniciará a instancia de la persona afectada. También podrá igualmente presentar una reclamación cualquier persona que, cayendo dentro del ámbito de aplicación de este protocolo, tenga conocimiento de que otra persona está padeciendo una situación de acoso, violencia o discriminación. En este supuesto la comisión deberá solicitar la conformidad de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento. La Comisión actuará bajo los principios de equidad, confidencialidad, imparcialidad y consenso.

Cualquier denuncia referida a un caso de acoso, violencia o discriminación deberá realizarse por escrito, La denuncia escrita se enviará por al correo electrónico que se hará público al efecto. Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, siempre se llevará a cabo una investigación, aunque debe resaltarse que, cuanta más información y detalle contenga la denuncia, más rápida y eficaz será su investigación.

Se recomienda que la denuncia contenga, al menos, los siguientes datos:

- Personas implicadas
- Tipos de conductas
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- Posibles testigos
- Identificación de la potencial víctima del acoso

Durante la investigación se debe guardar respeto a las dos partes y garantizar su intimidad.

En el supuesto que se produzca una situación conflictiva, la dirección pone a disposición del personal dos canales de comunicación.

Comunicación informal.

Se le explicará directamente a la persona que muestra el comportamiento conflictivo, que éste es humillante, hostil y ofensivo y que interfiere en el trabajo de la persona ó personas que lo reciben, creando un ambiente de trabajo intimidatorio.

Comunicación formal.

Puede realizarse una vez agotada la vía de la comunicación informal o como consecuencia de un acoso directo por parte de un compañero o superior.

1.º Para ello se pondrá en conocimiento por escrito o vía email, a través del anexo 2, "Formulario de denuncia", por parte de la persona afectada, los hechos acaecidos haciendo constar:

- Listado detallado de los incidentes.
- Nombre del supuesto acosador/a

2.º El trabajador/a acosado/a debe dirigir la denuncia al correo electrónico señalado. Las personas que formen parte de la comisión, no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

3.º La persona que recibe la denuncia la trasladará al resto de los miembros de la comisión para iniciar de inmediato un estudio de la situación.

Asimismo se debe de informar de la denuncia al órgano paritario para tratar los temas de prevención que es el Comité de Seguridad y Salud.

La comisión técnica tras un primer análisis de los datos objetivos podrá:

1. No admitir a trámite la denuncia.

Cuando la cuestión planteada no pertenezca al ámbito de este Protocolo. En este caso, deberá manifestar por escrito, en un plazo máximo de 15 días naturales, a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia, pudiendo ésta en el plazo de 5 días naturales hacer las alegaciones que estime convenientes.

2. Admitir a trámite la denuncia.

En este caso, se inicia un proceso de investigación con el fin de averiguar la veracidad de los hechos. Para ello se realizará una recopilación de información que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas, entrevistando tanto a la persona denunciante como a la denunciada, a posibles testigos y otro personal de interés si lo hubiera.

A lo largo de las visitas y entrevistas, además de testimonios verbales, se recabará y recogerá la documentación que pueda ser necesaria para ratificar, complementar, calificar, matizar o descartar los hechos a los que se refiera la denuncia.

Durante la investigación se debe guardar respeto a las dos partes y garantizar su intimidad.

Asimismo en cualquier momento del procedimiento la comisión técnica podrá solicitar la adopción de medidas adecuadas de carácter cautelar para evitar el mantenimiento de la situación de conflicto o de la hipotética situación de acoso.

Una vez escuchadas todas las partes y completada toda la información precisa, y en caso de que ambas partes estén de acuerdo, se intentará que el conflicto termine de forma consensuada entre ellas.

Si esto no fuera posible, la Comisión Técnica de Evaluación, tras finalizar la investigación desarrollada en un plazo máximo de 30 días tras recibir la denuncia, emitirá un informe en el plazo de 15 días desde la finalización de dicha investigación dando una respuesta por escrito a las personas interesadas.

Si se prueba la existencia de una situación de acoso o actos de violencia y la existencia de pruebas de la conducta prohibida, se considerará como falta muy grave y se aplicará el Régimen Disciplinario establecido en el Convenio del sector.

Si la situación no puede probarse, se garantizará a ambas partes que no se tomarán represalias, procurando establecer una organización del trabajo que impida el contacto de los trabajadores/ras implicados.

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

Se adoptarán las medidas oportunas para el seguimiento del caso.

Si durante la investigación se prueba que la denuncia se basa en falsos alegatos y declaraciones no honestas ó dolosas, se podrá llevar a cabo una actuación disciplinaria conforme al Régimen Disciplinario del Convenio del Sector.

Confidencialidad y protección de los afectados.

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Igualmente, se procurará la protección suficiente de la persona acosada en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentren las personas afectadas.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima (quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo), como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá.

Investigación.

Cada caso será tratado de forma individualizada, velando para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento.

Para ello, se podrán llevar a cabo entrevistas con cualquiera de los implicados, testigos o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas, ahondando en cuestiones tales como:

Características de la situación, motivo, fase en la que se encuentra, etc.

Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación y qué relación jerárquica existe.

En qué situaciones se materializa esta/s circunstancia/s, si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y si ese es el caso, cómo han reaccionado.

Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.

En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.

Si otros compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria

Elaboración del informe.

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, La comisión recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
- Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso. El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:
- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones.

Medidas de resarcimiento a la persona afectada y disuasión de los trabajadores/as para que no incurran en futuras situaciones prohibidas.

- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a afectado, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a afectado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Supresión de existir, de las prácticas o condiciones discriminatorias, directas o indirectas.

Resolución del expediente de investigación por la Dirección de la Empresa.

A la vista de las propuestas de resolución del caso, de las pruebas obtenidas sobre la situación investigada, y de las medidas de resarcimiento en su caso propuestas por la comisión, la Empresa adoptará una resolución fundada al respecto y se ocupará de que se lleve a cabo.

Acciones de seguimiento.

Se llevarán a cabo las acciones de seguimiento oportunas.

Acciones informativas.

El presente procedimiento será comunicado y publicado en los canales internos, habilitados al efecto para soporte y divulgación habitual de la información corporativa.

Se entregará una copia del Código de buenas prácticas (Anexo 1) al personal. Al personal de nuevo ingreso se le entregará junto con la documentación de Riesgos Laborales.

5. Referencias normativas.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Directiva de la Comunidad Europea 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Estatuto de los Trabajadores (recoge de manera específica el derecho de todo trabajador/a a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados por razón de sexo, estado civil, edad —con sus límites—, raza, condición social, religión, etc.)
- 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.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Constitución española, artículos: 9.2, 10, 14, 16, 18.1 y 35.1
- Código Penal, artículos: 173.1 (tipifica el delito contra la integridad moral), 147.1 (tipifica el delito de lesiones físicas o psíquicas, 184 (tipifica el delito de acoso sexual).
- Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, de reforma del código penal, recoge una ampliación del artículo 173.
- NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo.
- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo.
- NTP 507: Acoso sexual en el trabajo.

Anexo 1

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

La Empresa Ayuntamiento de Tineo establece en la política de Seguridad y Salud Laboral, asegurar la Salud, Seguridad y Bienestar de nuestros trabajadores durante sus tareas. Manifiesta expresamente su compromiso y deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando ninguna situación de violencia, discriminación ni cualquier tipo de acoso ya sea moral, sexual o por razón de sexo.

Se entiende por acoso moral: La situación en que se produce cualquier comportamiento abusivo o que conlleve violencia psicológica con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad o integridad psíquica de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo en el trabajo.

Se entiende por acoso sexual: La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

Se entiende por acoso sexista o por razón de sexo: Toda conducta gestual, verbal, o de comportamiento realizado tanto por compañeros o por superiores o inferiores jerárquicos en relación o como causa de los estereotipos de género que atentan por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona en el marco laboral.

Se entiende por acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada en función de alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Ley (nacimiento, origen, religión, discapacidad, orientación sexual, etc.), con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

Se entiende por violencia física: Aquellas conductas que suponen una agresión de naturaleza física que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.

Es responsabilidad de todos los trabajadores ayudar a crear un entorno laboral digno y agradable.

Los trabajadores que tengan personal a su cargo deben velar para que no se produzcan situaciones de violencia, discriminación ni cualquier tipo de acoso ya sea moral, sexual o por razón de sexo.

Los trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia por correo electrónico en caso de que se produzcan situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo y/o de violencia y discriminación.

Las denuncias serán tratadas confidencialmente y con la máxima celeridad y presteza.

Serán vistas por una comisión formada por cinco miembros.

Si no se puede demostrar que la situación de acoso se ha producido se garantiza que no habrá represalias para ninguna de las partes implicadas.

Si el acoso moral se prueba, el trabajador será sancionado según lo dispuesto en el régimen disciplinario del convenio del sector, desde suspensión de empleo y sueldo hasta el despido.



●ANEXO 2: FORMULARIO DE DENUNCIA DE SITUACIONES DE ACOSO

●FORMULARIO DE DENUNCIA

●SOLICITUD DEL INICIO DE PROTOCOLO

●Nombre y apellidos

●Persona afectada:

●Otros:

●TIPO DE ACOSO

Moral simultáneo con otro tipo

Sexual Por razón de sexo

Otros

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADANombre y apellidos:NIF:Sexo:Teléfono de contacto:

Puesto de trabajo:Correo electrónico:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADANombre apellidos:

Puesto de trabajo:Sexo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS