

Referencia:	<b>2020/00010672Q</b>
Procedimiento:	<b>PROCEDIMIENTOS GENÉRICOS</b>
Interesado:	
Representante:	
<b>Personal (ERR)</b>	

## **ANUNCIO**

A medio del presente se hace de público conocimiento que por La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada con fecha 27 de noviembre de 2020, por unanimidad de todos sus miembros presentes, acuerda:

**PRIMERO:** Aprobar el Protocolo de Prevención de Riesgos Psicosociales del Ayuntamiento de Puerto del Rosario, según el texto que a continuación se detalla:

### **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

- Acoso psicológico
- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Conflictos interpersonales

## INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETO
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE
4. AGENTES IMPLICADOS, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES
5. FASES DE ACTUACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO
6. DISPOSICIONES FINALES
7. REFERENCIAS
8. ANEXOS

*ANEXO I: TIPOS DE ACOSO DISCRIMINATORIOS EN EL ENTORNO LABORAL.*

*ANEXO II: POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DERIVADOS DE LAS RELACIONES ENTRE PERSONAS*

*ANEXO III: MODELO DE HOJA DE COMUNICADO DE RIESGOS*

*ANEXO VI: MODELO DE HOJA DE CIERRE DE PROCESO*

*ANEXO V: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN RESERVADA (PERSONAS MIEMBROS DEL EQUIPO PSICOSOCIAL)*

*ANEXO VI: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN RESERVADA (PERSONAS ASESORAS)*

## 1. INTRODUCCIÓN

El **Conflicto laboral** es entendido como un proceso relacional que está influenciado por la percepción de actividades incompatibles. Este suele desarrollarse cuando dos o más individuos o grupos poseen intereses o puntos de vista diferentes que defienden con firmeza, y ponen en marcha una acción o estrategia concreta para materializar ese punto de vista.

Las consecuencias de los conflictos laborales pueden ser graves, llegando incluso a atender contra la dignidad de la persona y suponiendo un riesgo para su salud. Además, de repercutir negativamente en la organización: menor productividad, absentismo y rotación, tensiones emocionales que además de insatisfacción en el trabajo, provocan ansiedad y depresión. Llegando, incluso, a producirse situaciones de acoso.

### **Tipos de acoso psicológico:**

Descendente: Cuando una persona que ocupa un cargo jerárquico superior, acosa y humilla a un trabajador o trabajadora de un nivel jerárquico inferior.

Horizontal: Cuando un trabajador o trabajadora se ve acosado por otra persona de su mismo nivel jerárquico.

Ascendente: Cuando una persona que ocupa un cargo jerárquico superior es acosado y humillado por un trabajador o trabajadora de un nivel jerárquico inferior.

El **Acoso psicológico en el trabajo** es 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 jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud. (Anexo 1)

Según Heinz Leymann, las conductas de acoso psicológico se podrían dividir en los siguientes grupos de conductas:

### CONDUCTAS PARA DESPRESTIGIAR LABORALMENTE:

- Críticas hacia el trabajo.
- irar con desprecio o gestos de rechazo. Calumniar y murmurar a sus espaldas. M
- Hacer circular rumores falsos o infundados.
- Evaluar el trabajo de forma parcial, injusta y malintencionada. Someter informes confidenciales y negativos.
- Amenazar o presionar a personas que le apoyan. Callar o minimizar los esfuerzos, logros y aciertos. Ocultar habilidades y competencias especiales.
- Exagerar fallos y errores.
- Informar mal sobre permanencia y dedicación. Controlar de manera estricta el horario laboral.
- Negar o dificultar un permiso o actividad a la que tenga derecho. Provocaciones para reaccionar emocionalmente.

#### CONDUCTAS PARA DESPRESTIGIAR PERSONALMENTE:

- Criticar la vida privada.
- Tratar a la persona como si fuera un enfermo mental. Intentar obligar a la persona a que se haga un examen psiquiátrico o evaluación psicológica.
- Atacar o burlarse de las convicciones políticas o religiosas. Ridiculizar o burlarse de la vida privada de la persona.
- Insultar o dirigir comentarios obscenos o degradantes. Hacer avances, insinuaciones o gestos sexuales.

#### CONDUCTAS PARA ENTORPECER EL PROGRESO:

- Asignar un lugar de trabajo aislado del resto de compañeros. Asignar un trabajo humillante.
- No asignar nuevas tareas, no tener nada que hacer. Cortar iniciativas, no permitir desarrollar las ideas. Obligar a hacer tareas absurdas o inútiles.
- Asignar tareas muy por debajo de la competencia. Obligar a realizar tareas humillantes

#### CONDUCTAS PARA BLOQUEAR LA COMUNICACIÓN:

- Poner pegats para expresarse.
- No dejar hablar, ignorar presencia. No responder a las preguntas.
- Dejar de dirigirse o hablar con la persona. Evitar a la persona.
- Prohibiciones a otros compañeros para hablar con la persona. Ignorar, tratar como si fuera invisible.
- Devolver, abrir o interceptar la correspondencia. No pasar las llamadas.
- Decir que no está.
- Perder u olvidar los encargos para la persona

#### CONDUCTAS PARA INTIMIDAR (DE FORMA ENCUBIERTA):

- Llamadas telefónicas amenazantes, insultantes, acusadoras. Escritos y notas amenazadoras.
- Ocasionar gastos para perjudicar a la persona. Ocasionar daños en el domicilio o puesto de trabajo. Ocasionar daños en pertenencias o vehículo.
- Manipular herramientas.
- Sustraer alguna de las pertenencias, documentos o herramientas de trabajo

#### CONDUCTAS PARA INTIMIDAR (DE FORMA MANIFIESTA):

- No dejar expresar o imponer lo que tiene que decir a la persona. Interrumpir a la persona cuando habla.
- Gritar o regañar a la persona cuando habla. Amenazar verbalmente a la persona.
- Ridiculizar o burlarse de la persona.
- Cuestionar o contrariar las decisiones de la persona.

#### OTRAS CONDUCTAS:

- Burlarse de alguna deformidad o defecto físico. Imitar forma de andar, voz, gestos...
- Burlarse de la nacionalidad, procedencia o lugar de origen. Sobrecargar sin cesar con tareas nuevas y diferentes.
- Asignar tareas muy difíciles o muy por encima de la preparación, en las que es muy probable que la persona fracase.
- Obligar a realizar trabajos nocivos o peligrosos. Amenazar con violencia física.
- R  
 ecibir ataques físicos leves, como advertencia. Atacar físicamente sin ninguna consideración.
- Recibir agresiones e insinuaciones sexuales verbales y/o físicas directas e indirectas.

## 2. OBJETO

El objeto del presente protocolo es el establecimiento de las actuaciones a tomar en el Ayuntamiento de Puerto del Rosario para prevenir y actuar ante riesgos psicosociales derivados de las relaciones entre personas (por ejemplo, conflictos interpersonales que no se pueden resolver de forma rápida o fácil, o presuntas situaciones de "acoso psicológico", "acoso sexual" o "acoso por razón de sexo").

## 3. AMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE

Este protocolo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su situación contractual y categoría profesional, que presten sus servicios para el Ayuntamiento de Puerto del Rosario.

Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa conocerán la existencia de este protocolo mediante su divulgación e información.

Esta información deberá quedar reforzada mediante sesiones formativas sobre este protocolo de prevención de riesgos psicosociales.

## 4. AGENTES IMPLICADOS, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

### **"Persona demandante":**

Trabajador o trabajadora que denuncia unos hechos, situación y persona-s, al considerarse parte de un conflicto interpersonal que no se puede resolver de forma rápida o fácil; u objeto de una situación percibida como de acoso psicológico, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

### **"Persona demandada":**

Persona respecto a la cual se ha formulado una queja en materia psicosocial; en relación a un conflicto interpersonal que no se puede resolver de forma rápida o fácil, o a una situación que puede ser percibida como de "acoso psicológico", "acoso sexual" o "acoso por razón de sexo".

**"Investigador/-a":**

Funcionario/a Pública designada por la Dirección de la empresa, perteneciente al Grupo Profesional o superior de la demandante, para investigar el caso demandado, y tratar de alentar a las partes (demandante- demandada) a resolver las cuestiones objeto de litigio entre ellas, o bien proponer medidas preventivas o correctoras.

**"Equipo Psicosocial":**

Equipo de personas designadas por la Dirección de la empresa para colaborar con el/la Investigador/-a (si éste/-a lo solicita) en investigar el caso demandado, y proponer medidas preventivas o correctoras.

**"Queja en materia psicosocial":**

Comunicación por parte de un trabajador o trabajadora al Investigador/-a designado/-a por el Ayuntamiento de Puerto del Rosario, mediante los canales y medios establecidos por el presente protocolo, de una situación de riesgo psicosocial derivado de las relaciones entre personas (conflictos interpersonales que no se pueden resolver de forma rápida o fácil, o situaciones percibidas como de acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo).

**"Dirección de la empresa":**

Dicha Dirección recaerá en la Concejal/a Delegado/a de Personal del Ayuntamiento de Puerto del Rosario, el/la cual ha de elaborar una política de prevención de riesgos psicosociales derivados de las relaciones entre personas, cumpliendo con los siguientes deberes:

- Garantizar el respeto y trato justo entre todos/-as los/-as trabajadores/-as.
- Informar a los trabajadores y trabajadoras acerca del presente protocolo de actuación, acerca de las conductas de respeto esperadas en el trabajo, qué comportamientos se consideran inaceptables e intolerables para la empresa, y qué medidas disciplinarias se tomarán si se dan conductas inaceptables. Esta información deberá quedar reforzada mediante sesiones formativas sobre prevención de riesgos psicosociales.
- Dar ejemplo de la lucha contra los riesgos psicosociales derivados de las relaciones entre personas (conflictos interpersonales que no se pueden resolver de forma rápida o fácil, o situaciones percibidas como de acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo), mediante actuaciones que demuestren su implicación.
- Motivar a los trabajadores a comunicar situaciones de riesgo psicosocial derivado de las relaciones entre personas (conflictos interpersonales que no se pueden resolver de forma rápida o fácil, o situaciones percibidas como de acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo); garantizando seriedad, confidencialidad y anonimato, así como la inexistencia de represalias empresariales contra la persona demandante o los testigos.
- Adoptar medidas para resolver la situación demandada.

- Sancionar con firmeza las conductas contrarias al respeto entre personas, mediante las vías correspondientes.
- Vigilar el cumplimiento de las medidas aplicadas para evitar la repetición de estas situaciones.
- Designar una persona o grupo de personas (Investigador/-a, Equipo Psicosocial) dentro de la organización, responsable/-s de la gestión del procedimiento, que cumpla/-n con los siguientes requisitos:
  - Persona/-s con habilidades sociales, con un papel de apoyo y ayuda a los/- as trabajadores/-as, que adopte/-n un rol imparcial, que inspire/-n confianza y respeto, discrecionalidad y confidencialidad sobre los problemas que se presentan, que active/-n los procedimientos establecidos, y ponga/-n en marcha las medidas y trámites pertinentes.
- Informar a todo el personal sobre la existencia de este/-a Investigador/-a o Equipo Psicosocial.

**“Investigador/-a”:**

- Investigar las quejas en materia psicosocial, reuniéndose con aquellas personas que considere oportuno en relación con la queja, y solicitando cualquier documento o información que considere pertinente para el mejor conocimiento de la queja.
- Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la cumplimentación de la Hoja de Comunicado de Riesgos referente a la queja en materia psicosocial.
- Garantizar seriedad, confidencialidad y anonimato durante el proceso de investigación.
- Formulación de propuestas de medidas cautelares o definitivas para la solución de las quejas.
- Deberá ser una persona con habilidades sociales, con un papel de apoyo y ayuda a los trabajadores, que adopte un rol imparcial, que inspire confianza y respeto, discrecionalidad y confidencialidad sobre los problemas que se presentan, que active los procedimientos establecidos, y ponga en marcha las medidas y trámites pertinentes.
- El/la Investigador/-a no puede tener relación familiar directa, relación de manifiesta amistad o enemistad, de cualquiera de las partes; ni formar parte de la queja en materia de acoso.
- Por tal motivo, puede ser objeto de recusación por parte de la persona demandante o demandada; o se puede acoger a la abstención en caso de que se presente alguna de las situaciones descritas en el punto anterior.

- El/la Investigador/-a siempre deberá formar parte del Equipo Psicosocial en caso de que éste sea constituido.

#### **“Equipo Psicosocial”:**

- Colaborar con el/la Investigador/-a Psicosocial (en caso de que éste/-a lo solicite) en Investigar las quejas en materia psicosocial, reuniéndose con aquellas personas que considere oportuno en relación con la queja, y solicitando cualquier documento o información que considere pertinente para el mejor conocimiento de la queja.
- Garantizar seriedad, confidencialidad y anonimato durante el proceso de investigación.
- Formulación de propuestas de medidas cautelares o definitivas para la solución de las quejas.
- Deberá/-n ser personas con habilidades sociales, con un papel de apoyo y ayuda a los trabajadores, que adopte/-n un rol imparcial, que inspire/-n confianza y respeto, discrecionalidad y confidencialidad sobre los problemas que se presentan, que active/-n los procedimientos establecidos, y ponga/-n en marcha las medidas y trámites pertinentes.
- Los miembros del Equipo Psicosocial no pueden tener relación familiar directa, relación de manifiesta amistad o enemistad, de cualquiera de las partes; ni formar parte de la queja en materia de acoso. Por tal motivo, pueden ser objeto de recusación por parte de la persona demandante o demandada; o se pueden acoger a la abstención en caso de que se presente alguna de las situaciones descritas en el punto anterior.

#### **“Servicio de Prevención”:**

- Asesoramiento a la empresa sobre este Protocolo de Prevención de Riesgos Psicosociales.
- Realización de Informes de Evaluación de Riesgos Psicosociales para los/as trabajadores/-as de toda la empresa.
- Realización de Informes de Evaluación de Riesgos Psicosociales Específicos.
- Formación específica sobre este Protocolo de Prevención de Riesgos Psicosociales, así como formación para el/la Investigador/-a o los/-as integrantes del Equipo Psicosocial.

#### **“Mandos intermedios”:**

- Los/-as trabajadores/-as con responsabilidad jerárquica están obligados/-as a informar sobre las posibles situaciones de riesgo psicosocial derivado de las relaciones entre personas (conflictos interpersonales que no se pueden resolver de forma rápida o fácil, o situaciones percibidas como de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo) que puedan afectar a sus equipos de trabajo.



- Informar-asesorar a los/-as trabajadores/-as sobre el presente protocolo. Facilitar la asistencia y apoyo necesarios al/la persona demandante, procurando - cuando la magnitud del conflicto así lo permita- conciliar las posturas para solucionar la queja de manera informal.
- Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la cumplimentación de la Hoja de Comunicado de Riesgos referente a la queja en materia psicosocial, y facilitar su tramitación.

**“Representantes de los/-as trabajadores/-as - Delegados de Prevención”:**

- Informar-apoyar-asesorar a los/-as trabajadores/-as sobre el presente protocolo.
- Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la cumplimentación de la Hoja de Comunicado de Riesgos referente a la queja en materia psicosocial, y facilitar su tramitación.
- Colaborar con la Dirección en la labor de vigilancia y control de las medidas adoptadas para evitar la repetición de estas situaciones.

## **5. FASES DE ACTUACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

El procedimiento de actuación ante una queja en materia psicosocial, se iniciará por escrito mediante una **"Hoja de Comunicado de Riesgos"** (ver modelo en Anexo III), que entregará o enviará al Departamento de Personal del Ayuntamiento de Puerto del Rosario.

Dicha información deberá ser transmitida por escrito al/la Investigador/-a mediante un canal comunicativo que asegure la confidencialidad de los datos (sobre cerrado, correo electrónico...).

El/la Investigador/-a sólo atenderá quejas que le lleguen mediante este canal. Tampoco atenderá Hojas de Comunicado de Riesgos anónimas.

Los/-as trabajadores/-as del Ayuntamiento de Puerto del Rosario que quieran obtener una Hoja de Comunicado de Riesgos, deberán poder acceder a la misma de forma rápida y sencilla. Por este motivo, se puede localizar dicho documento en el Departamento de Personal de este Ayuntamiento.

La Hoja de Comunicado de Riesgos contiene un apartado en el que los/-as trabajadores/-as deben describir detalladamente la situación que genera la queja (hechos, personas implicadas y fecha de inicio). Los/-as trabajadores/-as demandantes deben adjuntar sus datos de contacto (teléfono, correo electrónico), con el fin de que el/la Investigador/-a pueda ponerse en contacto con ellos en cualquier momento del procedimiento.

En caso de que el/la Investigador/-a tenga conocimiento de la existencia de un posible caso de conflicto interpersonal que no se puede resolver de forma rápida o fácil o situación percibida como de acoso psicológico, acoso sexual o acoso por razón de sexo sin haber recibido una Hoja de Comunicado de Riesgos; contactará con el/la trabajador/-a o trabajadores/-as para recordarle/-s la existencia del presente protocolo.

En el caso de que la persona demandante informe al/la Investigador/a de una situación de riesgo psicosocial, pero no desee cumplimentar la Hoja de Comunicado de Riesgos, el/la Investigador/-a podrá solicitarle autorización (por escrito) para iniciar de forma unilateral la investigación. En caso negativo, el/la Investigador/-a realizará un documento escrito de carácter reservado y confidencial que deberá firmar la persona demandante.

Esta Administración se pondrá en contacto con el Colegio Oficial de Psicólogos de Las Palmas para designar, si así fuera requerido por el/la Investigador/a Externo en cada caso.

### **PRIMERA FASE: FASE DE INVESTIGACIÓN**

La recepción de la solicitud por parte del/la Investigador/a dará lugar a la apertura de una Fase de Investigación. En este período, el/la Investigador/-a informará a la Dirección de la recepción de dicha queja en materia psicosocial, y contactará con la persona demandante, a fin de concertar una entrevista en un lugar que garantice la privacidad.

En esta entrevista, el Investigador/-a explicará el objeto del procedimiento, su funcionamiento y las vías por las cuales se puede optar, y la persona demandante expondrá la situación de los hechos que motivan la queja.

El plazo máximo para la apertura de la Fase de Investigación será de 3 días hábiles desde la recepción de la Hoja de Comunicado de Riesgos.

Tras la primera reunión con la persona demandante, se contactará con la persona demandada, a fin de concertar una entrevista en un plazo no superior a 5 días hábiles desde dicha entrevista y en un lugar que garantice la privacidad. En esta entrevista, el/la Investigador/-a trasladará a la persona demandada toda aquella información relevante y detallada sobre la naturaleza y contenido de la queja en materia psicosocial, y se le ofrecerá un plazo máximo de 3 días hábiles para que redacte y entregue/envíe al/la Investigador/-a un escrito de alegaciones.

En esta fase, el/la Investigador/-a podrá comprobar si la empresa dispone de la pertinente Evaluación de Riesgos Psicosociales, y -en caso afirmativo- si la empresa ha cumplimentado la Planificación Preventiva, reflejando en ella las acciones preventivas derivadas de los factores de riesgo psicosocial detectados en dicha evaluación.

En caso de que no se disponga de Evaluación de Riesgos Psicosociales podrá solicitar a su Servicio de Prevención que la lleve a cabo.

En esta fase, el/la Investigador/-a también podrá solicitar la participación de otras personas (testigos, compañeros/-as, otras personas que trabajan en la empresa...), mediante entrevistas con las mismas. Además, podrá solicitar a distintas personas o áreas de la empresa toda aquella información adicional relevante para investigar el caso.

Durante cualquier momento de esta fase, el/la Investigador/-a podría decidir la necesidad de recomendar la adopción de medidas cautelares mientras dure todo el proceso (por ejemplo, la separación física entre demandante y demandado, con el fin de evitar la cronificación del caso).

Con toda la información obtenida a partir de las entrevistas realizadas, la Evaluación de Riesgos Psicosociales y la Planificación Preventiva, y la información adicional que se haya podido recibir; el/la Investigador/-a elaborará un Informe de Investigación (en el que se detallará la naturaleza del caso, motivos que refieren ambas partes, punto de vista de otras personas, grado de afectación...). Dicho informe se entregará a la Dirección de la empresa, para que esté informada de esta investigación.

El plazo máximo para la realización y entrega a Dirección del Informe de Investigación será de 20 días hábiles desde la recepción de la Hoja de Comunicado de Riesgos.

Ante casos complejos, el/la Investigador/-a puede decidir solicitar la colaboración (durante cualquier momento de esta fase) de los miembros del Equipo Psicosocial designado por la empresa.

## **SEGUNDA FASE: FASE DE INTERVENCIÓN**

Tras la Fase de Investigación, solo en caso de conflictos interpersonales y si lo considera pertinente, el/la Investigador/-a asesorará y alentará al/la trabajador/-a demandante para que trate de resolver el asunto directamente y de manera extraoficial con la persona demandada, y viceversa (VÍA INFORMAL):

VÍA INFORMAL: En esta vía, se ofrecerá a ambas partes la posibilidad de celebrar una Reunión Conjunta (entre el/la Investigador/-a, la persona demandante y la persona demandada), en la que se intentará conciliar ambas posturas de manera informal.

Ante casos complejos, y si así lo considerara oportuno, el/la Investigador/-a podría solicitar una mediación externa a profesionales especializados en la materia.

En caso de conseguir llegar a un acuerdo, el/la Investigador/-a cerrará el proceso mediante la Hoja de Cierre de Proceso (ver modelo en Anexo III), que deberá entregar/enviar a la Dirección de la empresa.

El plazo máximo para la realización y entrega/envío a Dirección será de 15 días hábiles, desde el inicio de la Fase de Investigación.

En caso de desacuerdo en VÍA INFORMAL, o en caso de que alguna de las partes implicadas no deseen someterse a la vía informal, se iniciará la VÍA FORMAL.

VÍA FORMAL: En esta vía, el/la Investigador/-a convocará a los miembros del Equipo Psicosocial designado por la empresa:

En esta vía, el/la Investigador/-a se reunirá con los miembros del Equipo Psicosocial, les informará de las acciones que se han llevado a cabo, y les facilitará el Informe de Investigación.

Con toda esta información, el Equipo Psicosocial valorará la situación, y podrá decidir la realización de nuevas entrevistas con ambas partes por separado, y - si procede- con otras personas (testigos, compañeros/-as, otras personas que trabajan en la empresa, etc...).

Además, el Equipo Psicosocial podrá solicitar a distintas personas o áreas de la empresa toda aquella información adicional relevante para investigar el caso. En caso de que lo considere pertinente, el Equipo Psicosocial podrá solicitar a su Servicio de Prevención una Evaluación de Riesgos Psicosociales Específica para el caso de referencia.

Con toda la información obtenida a partir de las nuevas entrevistas realizadas, la Evaluación de Riesgos Psicosociales Específica (si se ha realizado), y la nueva información adicional que se haya podido recibir; el Equipo Psicosocial emitirá un Informe de Recomendación (que apuntará las acciones recomendadas a la empresa, así como la prioridad en que éstas se deben realizar) y que deberá entregar/enviar a la Dirección de la empresa.

En el caso de que el Equipo Psicosocial considere oportuno la apertura de un procedimiento disciplinario, por falta grave de acoso u otra de distinta naturaleza, el órgano gestor acordará su incoación, si es el órgano competente, o dará traslado de la propuesta al órgano que corresponda.

En la incoación del procedimiento disciplinario se adoptaran las medidas cautelares que en su caso haya propuesto el Equipo Psicosocial.

El plazo máximo para la realización y entrega/envío a Dirección del Informe de Recomendación será de 10 días hábiles desde el inicio de la Vía Formal.

Una vez recibido el Informe de Recomendación, en un plazo máximo de 3 días hábiles, la Dirección de la empresa deberá informar a las partes implicadas de las medidas que se van a tomar al respecto y de los plazos en que se van a ejecutar.

Posteriormente, el Equipo Psicosocial realizará el Seguimiento de la situación, en función de las prioridades establecidas en el Informe de Recomendación.

Podrá participar para asesorar al Equipo Psicosocial cuando se justifique su necesidad, una persona experta externa, con formación especializada en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y específica en acoso sexual.

## **6. DISPOSICIONES FINALES**

- El Ayuntamiento de Puerto del Rosario y los representantes de los trabajadores del Ayuntamiento de Puerto del Rosario se asegurarán de que las personas que planteen una queja en materia psicosocial, o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo), no serán objeto de intimidación, persecución, disminución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario.
- El Ayuntamiento de Puerto del Rosario y los representantes de los trabajadores del Ayuntamiento de Puerto del Rosario acuerdan formular y aplicar estrategias que incluyan elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación; con el objetivo no sólo de prevenir los conflictos interpersonales, acoso psicológico,

acoso sexual o acoso por razón de sexo, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran el Ayuntamiento de Puerto del Rosario, de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

- El Ayuntamiento de Puerto del Rosario, y los representantes de los trabajadores del Ayuntamiento de Puerto del Rosario acuerdan que, con el objetivo de castigar toda conducta que atente contra la dignidad de sus trabajadores y trabajadoras, se impondrán las pertinentes medidas y sanciones a las personas que incurran en dichas conductas, en arreglo a la legislación laboral y funcional vigente.
- El Ayuntamiento de Puerto del Rosario y los representantes de los trabajadores del Ayuntamiento de Puerto del Rosario acuerdan que, este protocolo estará abierto a futuras modificaciones con el objetivo de adaptarlo a las necesidades de las/os trabajadoras/os de este ayuntamiento. Las propuestas de modificación podrán ser enviadas, por parte de los/as interesados/as, a través del representante de los trabajadores.

## **7. REFERENCIAS**

- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Resolución del 8 de mayo de 2019, por la que se establece el protocolo de actuación ante situaciones de acosos en el entorno laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- 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
- Nota Técnica de Prevención NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Nota Técnica de Prevención NTP 507: Acoso Sexual en el Trabajo: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Nota Técnica de Prevención NTP 1096: Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo (I): el análisis: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Nota Técnica de Prevención NTP 1097: Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo (II): la negociación: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Con el fin de dejar constancia, se aprueba y firma el presente protocolo, en:

### **ANEXO I TIPOS DE ACOSO DISCRIMINATORIO EN EL ENTORNO LABORAL**

#### **APARTADO 1**

#### **ACOSO MORAL, LABORAL O PSICOLÓGICO**

Al objeto previsto en el presente protocolo, se entiende por acoso moral, laboral o psicológico la exposición a conductas de violencia psicológica intensa dirigidas, de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de una o varias personas que actúan desde una posición de poder no necesariamente jerárquica, con el propósito de crear un entorno intimidatorio, hostil y humillante y el efecto de perturbar la vida laboral de la víctima.

Esta violencia, enmarcada en una relación laboral, implica tanto un atentado a la dignidad de la persona como un riesgo para su salud.

### **Concepto.**

Violencia psicológica intensa dirigida de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s, desde una posición de poder psicológico con el propósito de crear un entorno intimidatorio, hostil y humillante, con el efecto de perturbar la vida laboral de la víctima. Se da en el marco de una relación de trabajo.

### **Claves**

Intensa + reiterada + prolongada en el tiempo + poder + hostilidad + propósito + efecto + marco laboral.

Las personas acosadoras pueden ser una o varias y se puede acosar a una o más personas. La superioridad psicológica o poder psicológico no tiene por qué coincidir con la posición que se ocupa en la cadena de mando. El terror psicológico y el hostigamiento son formas de acoso laboral. La persona acosadora puede pertenecer a cualquier sexo y la persona acosada puede pertenecer a cualquier sexo.

La definición de Acoso Moral o psicológico según H. Leymann: "El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desasimiento y activamente mantenido en ella". Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (como criterio estadístico, por lo menos seis meses). Se han descrito cinco maniobras principales para destruir a una persona en el ámbito profesional según este autor: desprestigiar ante sus compañeros y compañeras, desacreditar su capacidad profesional y laboral, comprometer su salud, limitar su comunicación y limitar su contacto social.

### **Aspectos jurídicos.**

Está tipificado en el artículo 173.1 del Código Penal:

“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro/a de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”

### **Conductas que pueden ser consideradas acoso moral, laboral o psicológico.\***

Se consideran comportamientos constitutivos de acoso moral, laboral o psicológico a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional las conductas que empeoran las condiciones laborales, tales como dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique; asignarle ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor; exigirle unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestos en relación con los medios materiales y personales que se asignan; acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes; insultar o menospreciar repetidamente; reprender reiteradamente delante de otras personas o difundir rumores sobre su profesión o sobre su vida privada

### **Conductas que no pueden ser consideradas acoso moral, laboral o psicológico\*(sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones).**

No se consideran comportamientos constitutivos de acoso moral, laboral o psicológico, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras; conflictos durante las huelgas; protestas; ofensas puntuales sin habitualidad ni frecuencia; amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo; un hecho violento singular y puntual; críticas constructivas, explícitas, justificadas; presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.

\* Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

## **APARTADO 2**

### **ACOSO SEXUAL**

Constituye acoso sexual todo comportamiento de carácter sexual no deseado que realiza, en el contexto de una relación de empleo, una persona respecto de un/a trabajador/a con

el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un ambiente intimidatorio, ofensivo y hostil para él o ella.

Comprenden conductas físicas de naturaleza sexual, conductas verbales de naturaleza sexual y conductas no verbales de naturaleza sexual.

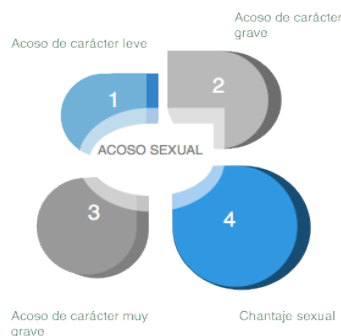
### Concepto.

Todo comportamiento de carácter sexual no deseado, con el propósito de atentar contra su dignidad, con el efecto de crear un ambiente intimidatorio, ofensivo y hostil, en el contexto de una relación de empleo.

### Claves.

Comportamiento sexual + propósito de atentar contra la dignidad + efecto de crear entorno intimidatorio, hostil y ofensivo.

Las personas acosadoras pueden ser una o varias y se puede acosar a una o más personas. La superioridad psicológica o poder psicológico no tiene por qué coincidir con la posición que se ocupa en la cadena de mando. La persona acosadora puede pertenecer a cualquier sexo y la persona acosada puede pertenecer a cualquier sexo.



### TIPOS

#### Aspectos jurídicos.

Está tipificado en el artículo 184 del Código Penal: “El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de



prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo”.

### **Conductas que pueden ser consideradas acoso sexual.**

Se consideran conductas constitutivas de acoso sexual, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, aquellas que empeoran las condiciones laborales, que cumplan la habitualidad y que sean mantenidas en el tiempo, tales como decir piropos; difundir rumores sobre la vida sexual de una persona; hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales; hacer chistes y bromas sexuales ofensivas; hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física; hacer comentarios sexuales ofensivos; realizar acercamientos no consentidos; preguntar o explicar fantasías o preferencias sexuales; preguntar sobre la vida sexual; presionar post-coituro; realizar gestos obscenos; arrinconar, buscar deliberadamente; quedarse a solas con la persona de forma innecesaria; provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos; demandar favores sexuales; realizar insinuaciones directas o ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

### **Conductas que no pueden ser consideradas acoso sexual.**

No se consideran comportamientos constitutivos de acoso sexual, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, piropos respetuosos sin contenido sexual; un incidente puntual y aislado; personas que expresan abiertamente su sexualidad sin intención de atentar contra la dignidad de ninguna persona y además lo realizan de manera indiscriminada; contacto físico de dos cuerpos por accidente sin intencionalidad o quedarse a solas con otra persona por motivos de trabajo sin intencionalidad sexual.

## **APARTADO 3**

### **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.

#### **Concepto.**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad, con el efecto de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Discriminación directa: trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

### **Claves.**

En función del sexo + propósito de atentar contra la dignidad + efecto de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

Las personas acosadoras pueden ser una o varias y se puede acosar a una o más personas. La superioridad psicológica o poder psicológico no tiene por qué coincidir con la posición que se ocupa en la cadena de mando. La persona acosadora puede pertenecer a cualquier sexo y la persona acosada puede pertenecer a cualquier sexo.

### **Aspectos jurídicos.**

Está tipificado en los artículos 7, 8 y 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. El órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes (no será de aplicación en los procesos penales).

### **Conductas que pueden ser consideradas acoso por razón de sexo.**

Se consideran conductas constitutivas de acoso discriminatorio por razón de sexo, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, cualquier medida establecida que empeore las condiciones laborales de un sexo frente a otro, tales como cualquier comportamiento discriminatorio relacionado con la maternidad o con el cuidado de hijos e hijas; 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 de manera reiterada y con intención de vejar a un sexo determinado; 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); denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo; despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado; utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado

sexo; sabotear el trabajo o impedir-**deliberadamente**- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento); llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

### **Conductas que no pueden ser consideradas acoso por razón de sexo.**

No se consideran comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a un sexo, ofensas puntuales sin habitualidad ni frecuencia en relación al sexo de la persona, amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo aunque sea a una persona de diferente sexo, críticas constructivas, explícitas, justificadas, presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos sin discriminación de un sexo frente a otro.

## **APARTADO 4**

### **ACOSO POR ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL**

Cualquier comportamiento no deseado relacionado con la orientación o la identidad sexual de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un entorno intimidatorio. Acción u omisión relacionada con la homofobia, lesbofobia, transfobia y bifobia.

#### **Concepto.**

Todo comportamiento no deseado relacionado con la orientación o la identidad sexual de una persona, en el contexto de una relación de empleo, con el propósito de atentar contra su dignidad. Con el efecto de crear un entorno intimidatorio.

#### **Claves.**

Orientación sexual o identidad sexual + propósito de atentar contra la dignidad + efecto de crear un entorno intimidatorio + lesbofobia + homofobia + transfobia + bifobia.

Las personas acosadoras pueden ser una o varias y se puede acosar a una o más personas. La superioridad psicológica o poder psicológico no tiene por qué coincidir con la posición que se ocupa en la cadena de mando. La persona acosadora puede pertenecer a cualquier sexo y la persona acosada puede pertenecer a cualquier sexo.

## **Aspectos jurídicos.**

Está tipificado en el artículo 95, punto 2, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral [artículo 95.2, letra b)].

### **Conductas que pueden ser consideradas acoso por orientación o identidad sexual.**

Se consideran conductas constitutivas de acoso por orientación o identidad sexual, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, cualquier medida establecida que empeore las condiciones laborales por razón de la orientación o la identidad sexual de una persona; cualquier comportamiento discriminatorio relacionado con la orientación o la identidad sexual; asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su orientación o su identidad sexual; asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su orientación o identidad sexual; ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por su orientación o identidad sexual; utilizar humor sexista y vejatorio para las personas con una orientación sexual diferente a la heterosexual o una identidad sexual diferente a la cissexual, de manera reiterada y con intención de vejear; ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por su orientación o su identidad sexual; ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, limpiador o encargada de mantenimiento); denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su orientación o su identidad sexual; despreciar el trabajo realizado por personas de una orientación o una identidad sexual determinada; utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de una determinada orientación o identidad sexual.

### **Conductas que no pueden ser consideradas acoso por orientación o identidad sexual. \*(sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones).**

No se consideran comportamientos constitutivos de acoso por orientación o identidad sexual, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a personas de diferente orientación

o identidad sexual; ofensas puntuales sin habitualidad ni frecuencia en relación con la orientación o la identidad sexual de la persona; amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo aunque sea a una persona de diferente orientación o identidad sexual; críticas constructivas, explícitas, justificadas; presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos sin discriminación de una orientación o identidad sexual frente a otra.

## **APARTADO 5**

### **OTRO TIPO DE ACOSO DISCRIMINATORIO**

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad o la edad, que tenga como propósito atentar contra su dignidad y efecto de crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

#### **Concepto.**

Todo comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad o la edad.

Con el propósito de atentar contra su dignidad.

Con el efecto de crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. En el contexto de una relación de empleo.

#### **Claves.**

Origen racial o étnico + religión o convicciones + discapacidad + edad + propósito de atentar contra la dignidad + efecto de crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Las personas acosadoras pueden ser una o varias y se puede acosar a una o más personas. La superioridad psicológica o poder psicológico no tiene por qué coincidir con la posición que se ocupa en la cadena de mando. La persona acosadora puede pertenecer a cualquier sexo y la persona acosada puede pertenecer a cualquier sexo.

#### **Aspectos jurídicos.**

Está tipificado en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en el artículo 28: "1. A los efectos de este capítulo se entenderá por: a) Principio de igualdad de trato: la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad; b) Discriminación directa: cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad; c) Discriminación indirecta: cuando

una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios; d) Acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. 2. Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad se considerará en todo caso discriminación".

### **Conductas que pueden ser consideradas acoso discriminatorio.**

Se consideran conductas constitutivas de acoso discriminatorio, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva, cualquier medida establecida que empeore las condiciones laborales de una persona; asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad; asignar una persona un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad; ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad; ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad.

### **Conductas que no pueden ser consideradas acoso discriminatorio.**

No se consideran comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a personas diferentes; ofensas puntuales sin habitualidad ni frecuencia en relación al origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad; amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo; críticas constructivas, explícitas, justificadas; presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos sin discriminación por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad o edad.

## **ANEXO II: POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DERIVADOS DE LAS RELACIONES ENTRE PERSONAS.**

### **POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DERIVADOS DE LAS RELACIONES ENTRE PERSONAS DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**

El Ayuntamiento de Puerto del Rosario, considera que todos/-as sus trabajadores/-as deben ser tratados/-as con respeto y dignidad, por lo que cualquier conducta que atente contra la dignidad en el lugar de trabajo, es inaceptable, y no se tolerará bajo ninguna circunstancia.

Los conflictos interpersonales, el acoso psicológico, el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo puede causar la pérdida de trabajadores/-as, afectar a la salud mental de éstos/-as, disminuir su rendimiento y moral, y generar problemas legales, por lo que cualquier trabajador/-a que perciba estar expuesto/-a a una situación que atente contra su dignidad, podrá presentar una queja a través del procedimiento creado por la Dirección a tal efecto.

#### **OBJETIVOS Y COMPROMISOS**

La Dirección del Ayuntamiento de Puerto del Rosario defiende que el ambiente de trabajo para todo el personal de la organización, con independencia del nivel jerárquico, debe estar libre de problemas de acoso psicológico, acoso sexual o acoso por razón de sexo, por lo que se asegurará que los/-as trabajadores/-as no son víctimas de ello.

El Ayuntamiento de Puerto del Rosario ha creado un procedimiento conciliatorio y de investigación para resolver los riesgos psicosociales que se puedan presentar, derivados de las relaciones entre personas (conflictos interpersonales que no se pueden resolver de forma rápida o fácil, o situaciones que puedan ser percibidas como de "acoso psicológico", "acoso sexual" o "acoso por razón de sexo"). Cualquier caso del que tenga conocimiento la Dirección, los mandos intermedios, los representantes de los trabajadores o el Servicio de Prevención, será tratado con la seriedad del caso, en forma rápida, confidencial e imparcial.

El Ayuntamiento de Puerto del Rosario invita a todos los/as empleados/as a denunciar cualquier situación de riesgo psicosocial derivado de las relaciones entre personas en el lugar de trabajo (conflictos interpersonales que no se pueden resolver de forma rápida o fácil, o situaciones que puedan ser percibidas como de "acoso psicológico", "acoso sexual" o "acoso por razón de sexo"). La Dirección asegura que las personas que denuncien, o sean testigos, no sufrirán represalias.

Se impondrán sanciones (conforme a la legislación laboral vigente) a aquellos/-as trabajadores/-as que atenten contra la dignidad de otra u otras personas.

Se designará a un/-a Investigador/-a para este procedimiento. En caso de detectar una situación de riesgo psicosocial derivado de las relaciones entre personas, cumplimente una Hoja de Comunicado de Riesgos (ubicada en el portal horario de este ayuntamiento), y remítala a la siguiente dirección de correo electrónico: [personal@puertodelrosario.es](mailto:personal@puertodelrosario.es)

**ANEXO III: MODELO DE HOJA DE COMUNICADO DE RIESGOS**



CENTRO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_.

PUESTO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_.

TELÉFONO DE CONTACTO: \_\_\_\_\_.

NOMBRE DEL TRABAJADOR/A: \_\_. FECHA: \_\_\_\_\_:

FIRMA: \_\_\_\_\_.

*Descripción detallada del riesgo laboral (hechos, personas implicadas, fecha inicio, etc...*

--

**ANEXO IV: MODELO DE HOJA DE CIERRE DE PROCESO**

<b>CIERRE DEL PROCESO DE ACTUACIÓN</b>	<b>AYUNTAMIENTO PUERTO DEL ROSARIO</b>
<b>DATOS IDENTIFICATIVOS</b>	
Nombre del Investigador/a	
Nombre del/la Demandante	
Fecha de inicio procedimiento	
Fecha cierre procedimiento	
<b>BREVE DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN</b>	
<b>MOTIVO DEL CIERRE DEL PROCEDIMIENTO</b>	
<b>MEDIDAS CORRECTORAS PROPUETAS</b>	
<b>OBSERVACIONES</b>	
<b>FIRMA</b>	

## ANEXO V

### COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN RESERVADA (PERSONAS MIEMBROS DE LA COMISIÓN INVESTIGACIÓN)

Nombre y apellidos	
DNI	
Resolución designación	
Número protocolo acoso	
Departamento (conflicto)	

Como miembro de la Comisión de Investigación designada en el protocolo de acoso arriba señalado, **me comprometo y acepto** a cumplir el compromiso de confidencialidad y de no divulgación de la información de la que tenga o pueda tener conocimiento con motivo de mi participación en la Comisión de Investigación de acuerdo con las siguientes disposiciones:

1°. Quedo bajo la obligación de guardar reserva de toda la información que reciba con respecto al conflicto objeto de investigación (información previa, documentación que se presente por las partes en conflicto, información a la que pueda acceder con motivo de las entrevistas que se realicen, etc.) con independencia del medio en el cual se encuentre soportada (papel, CD, medio electrónico o digital, grabaciones, etc.).

2°. En cumplimiento de la anterior obligación, me comprometo y obligo a utilizar la información suministrada a la que acceda, en el estricto marco de la Comisión de Investigación, para su valoración, y adopción de acuerdos; me comprometo, además, a utilizar todos los medios a mi alcance, para garantizar la más estricta confidencialidad respecto de dicha información, guardando absoluto secreto respecto de ésta. Me abstendré de reproducir, modificar, hacer pública o divulgar a terceras personas (personas físicas, organizaciones sindicales, etc.) la información a la que pueda tener acceso y con respecto a la cual suscribo el presente compromiso de confidencialidad. Adoptaré, respecto de la información objeto de este acuerdo, las medidas de seguridad que garanticen la confidencialidad y no divulgación de la información que se me entregue, teniendo presente que no debe ser menor al nivel de cuidado, que sea razonablemente necesario para evitar su pérdida, robo o sustracción o utilización no autorizada.

3°. La divulgación indebida de la información derivará en las correspondientes responsabilidades disciplinarias, pudiendo conllevar, en su caso la correspondiente indemnización por los perjuicios derivados de daño emergente y lucro cesante que llegare a ocasionar la revelación, divulgación, o utilización de la

información de cualquier forma distinta al objeto de este acuerdo, ya sea de forma dolosa o por mera negligencia, sin perjuicio de las demás acciones a que se tenga derecho.

4°. El presente compromiso entrará en vigor a partir de la fecha del presente documento y mis obligaciones de confidencialidad perdurarán mientras la información conserve las características para considerarse confidencial, que en este caso perdurará en el tiempo, en los términos indicados en el art. 3 de este Anexo.

5°. En caso de cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir en relación con la interpretación y/o cumplimiento del presente compromiso, las partes se someten expresamente a lo dispuesto por la normativa vigente.

**Firmado,**

**El/la miembro de la Comisión de Investigación**

**ANEXO VI**

**COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO  
DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN RESERVADA  
(PERSONAS ASESORAS)**

<b>Nombre y apellidos</b>	
<b>DNI</b>	
<b>Resolución designación</b>	
<b>Condición</b>	<b>Asesoría Externa</b>
<b>Número protocolo acoso</b>	
<b>Departamento (conflicto)</b>	

Bajo la condición expresada anteriormente, **me comprometo y acepto** a cumplir el compromiso de confidencialidad y de no divulgación de la información de la que tenga o pueda tener conocimiento con motivo de mi participación en la Comisión de Investigación de acuerdo con las siguientes disposiciones:

1º.-] Quedo bajo la obligación de guardar reserva de toda la información que reciba con respecto al conflicto objeto de investigación (información previa, documentación que se presente por las partes en conflicto, información a la que pueda acceder con motivo de las entrevistas que se realicen, etc.) con independencia del medio en el cual se encuentre soportada (papel, CD, medio electrónico o digital, grabaciones, etc.).

2º.-] En cumplimiento de la anterior obligación, me comprometo y obligo a utilizar la información suministrada a la que acceda, en el estricto marco de la Comisión de Investigación, para su valoración, y adopción de acuerdos; me comprometo, además, a utilizar todos los medios a mi alcance, para garantizar la más estricta confidencialidad respecto de dicha información, guardando absoluto secreto respecto de ésta. Me abstendré de reproducir, modificar, hacer pública o divulgar a terceras personas (personas físicas, organizaciones sindicales, etc.) la información a la que pueda tener acceso y con respecto a la cual suscribo el presente compromiso de confidencialidad. Adoptaré, respecto de la información objeto de este acuerdo, las medidas de seguridad que garanticen la confidencialidad y no divulgación de la información que se me entregue, teniendo presente que no debe ser menor al nivel de cuidado, que sea razonablemente necesario para evitar su pérdida, robo o sustracción o utilización no autorizada.

3º.-] La divulgación indebida de la información derivará en las correspondientes responsabilidades, pudiendo conllevar, en su caso la correspondiente indemnización por los perjuicios derivados de daño emergente y lucro cesante que llegare a ocasionar la revelación, divulgación, o utilización de la información de cualquier forma distinta al objeto de este acuerdo, ya sea de forma dolosa o por mera negligencia, sin perjuicio de las demás acciones a que se tenga derecho.

4º.- El presente compromiso entrará en vigor a partir de la fecha del presente documento y mis obligaciones de confidencialidad perdurarán mientras la información conserve las características para considerarse confidencial, que en este caso perdurará en el tiempo, en los términos indicados en el art. 3 de este Anexo.

5º.- En caso de cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir en relación con la interpretación y/o cumplimiento del presente compromiso, las partes se someten expresamente a lo dispuesto por la normativa vigente.

**Firmado,**  
**El/la Asesor/a Externo/a**

**SEGUNDO:** Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, así como en la Web y tablón de anuncios del Ayuntamiento de Puerto del Rosario.

**TERCERO:** Dar traslado de la presente Propuesta a los interesados, Al Departamento de Personal, Comité de Empresa, Junta de Personal, para su conocimiento y efectos oportunos.

Lo que se hace público para su general conocimiento.