



Protocolo para la prevención y actuación  
en casos de acoso laboral del Excmo.,  
Ayuntamiento de Andújar

## ÍNDICE

1.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
2.	OBJETO DEL PROTOCOLO .....	3
3.	ALCANCE .....	4
4.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES .....	4
4.1	Conflicto interpersonal.....	4
4.2	Acoso .....	5
4.3	Acoso psicológico en el trabajo o “mobbing” .....	5
4.4	Acoso sexual y/o por razón de sexo .....	8
4.5	Definiciones a efectos del presente procedimiento .....	9
5.	NORMATIVA Y CRITERIOS LEGALES.....	9
6.	PRINCIPIOS DIRECTORES DEL PROTOCOLO .....	11
6.1	Prevención del acoso laboral .....	11
6.2	Garantías de protección (prohibición de represalias).....	11
6.3	Sensibilización, información y transparencia.....	12
6.4	Confidencialidad y respeto a la intimidad.....	12
6.5	Diligencia y celeridad.....	13
6.6	Comisión de investigación.....	13
7.	APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO .....	14
7.1	Fase de denuncia. Inicio del procedimiento. ....	14
7.2	Fase de investigación. ....	15
7.3	Fase de resolución.....	17
7.4	Fase de post-resolución .....	18
8	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL PROTOCOLO .....	18
9	SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO .....	19
10	GESTIÓN DOCUMENTAL Y REGISTROS.....	19
	ANEXO 1: ACTA DE CONSTITUCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN .....	20
	ANEXO 2: FICHA DE COMUNICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO .....	21
	ANEXO 3: ACTUACIÓN ANTE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO LABORAL.....	23

## 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Ayuntamiento de Andújar quiere conseguir un entorno de trabajo en el que se respete la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y la dignidad y la libertad de todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento y personas ajenas a la misma (clientes, proveedores, etc.) que mantengan una relación laboral con el Ayuntamiento de Andújar.

Para ello se ha elaborado este protocolo con el fin de evitar situaciones de **acoso psicológico y/o acoso sexual o por razón de género y otros tipos de violencia en el ámbito laboral**, dejando claro que no se va a permitir ni a tolerar ningún tipo de acoso dentro de las instalaciones y centros de trabajo pertenecientes al Ayuntamiento de Andújar y que serán duramente sancionadas las personas que promuevan o practiquen estos tipos de acoso dentro del Ayuntamiento. Aún en el caso de que el acoso sea no intencionado no se permitirá de ningún modo y se aplicará el mismo protocolo.

El AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR se compromete a:

- Difundir el Protocolo contra el acoso laboral a todo el personal interno y a cualquier persona que, por su relación laboral con el Ayuntamiento de Andújar, lo solicite.
- Dar apoyo a las personas trabajadoras que se vean sometidas a situaciones de acoso, investigando los casos individualmente, según se indica en el presente documento.
- Facilitar la información y formación necesaria al personal para dar a conocer las pautas a seguir con el objetivo de prevenir y actuar en contra del acoso laboral.
- Tramitar todas las quejas o denuncias que lleguen a la comisión de investigación del ayuntamiento con la mayor transparencia y confidencialidad.

El Ayuntamiento de Andújar no tolerará ningún tipo de represalias contra aquellas personas que colaboren con la investigación o que promuevan la denuncia de las situaciones de acoso.

Será igual de contundente contra aquellas personas que promuevan falsas denuncias, a las cuales se les aplicará el mismo protocolo.

## 2. OBJETO DEL PROTOCOLO

El presente protocolo describe el proceso a seguir por todo el personal del Ayuntamiento de Andújar y el personal externalizado de otras empresas que realizan su actividad laboral dentro de las instalaciones del Ayuntamiento, en caso de encontrarse expuesto a situaciones de conflicto interpersonal, acoso psicológico y acoso sexual o por razón de género, aplicándose para la resolución de las situaciones descritas medidas de mediación y análisis guiadas; tomando en consideración la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes y, por último, el respeto a la ley y a los demás.

Asimismo, establece las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto interpersonal, acoso psicológico y acoso sexual o por razón de género, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que alguna persona trabajadora presente una queja en estas materias mediante la implantación de medidas reactivas frente al acoso, y en su caso, el régimen disciplinario que proceda.

Toda persona que considere que se encuentra envuelta en un conflicto interpersonal o que haya sido objeto de acoso psicológico, acoso sexual u otro tipo de violencia en el lugar de trabajo,

tendrá derecho a presentar internamente una denuncia, sin menoscabo de las acciones penales o civiles que la persona acosada pueda ejercitar externamente a la organización.

Por último, para prevenir o actuar en casos de violencia externa en el centro o puesto de trabajo, se aplicará lo expuesto en el Anexo 4 del presente procedimiento, Actuación ante situaciones de violencia externa en el centro de trabajo incluido en este protocolo para tener en cuenta a personas del Servicio de Ayuda a Domicilio y todas aquellas que realicen su tarea directamente con la ciudadanía.

### **3. ALCANCE**

El presente protocolo es de aplicación a todas las personas empleadas que desempeñan su actividad laboral en el AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR y a todas las personas de empresas externas y ajenas que mantengan una relación laboral con el ayuntamiento (clientes, proveedores, etc.).

### **4. CONCEPTOS Y DEFINICIONES**

#### **4.1 Conflicto interpersonal**

El conflicto interpersonal en el entorno laboral se entiende como las diferencias que surgen entre las personas por causa de intercambio de información y/u opiniones y que generan confrontación entre ellas; del intento de alcanzar un derecho; de la oposición a una decisión; y la lucha o la discusión entre unas personas y otras con la intención de conseguir un acuerdo.

Los principales conflictos son:

- Conflicto de interés: Defensa de un beneficio, de un objeto, de una ventaja.
- Conflicto de poder: Dado por la percepción que la propia zona de influencia está en riesgo o por la intención de alcanzar más nivel de control y de capacidad de decisión.
- Conflicto de identidad: Las acciones de alguien de jerarquía superior que agreda la identidad personal o profesional.
- Conflicto ideológico: Cuando es evidente una imposibilidad de convivencia, que impide establecer compromisos, a causa de diferencias en la ética, en la visión de las cosas, en la religión, en la política, etc.

Los conflictos pueden provocar efectos negativos en la persona y en la organización donde sucede, si bien por sí mismos no suponen la presencia de conductas, acciones o comportamientos compatibles con acoso de cualquier tipo. Se abordan en este procedimiento dado que el escalamiento de los mismos, o la inacción ante su manifestación puede derivar en situaciones de riesgo que conlleven violencia, por lo tanto, hemos de trabajar para prevenirlos en su origen.

Cuando nos referimos a conflictos en el ámbito laboral solemos pensar en circunstancias negativas, divergencias, luchas, etc., (conflictos disfuncionales). Sin embargo, los conflictos pueden suponer una oportunidad de cambio hacia el diálogo y la cooperación, siempre y cuando se gestionen con eficacia. Por ello, cada conflicto debe tratarse de diferente manera. No enfrentarse a la situación conflictiva o evitarla no hace que desaparezca, sino que el problema se perpetúe en el tiempo e incluso se agrave.

Las siguientes situaciones de posible conflicto interpersonal no se consideran acoso (esta relación no es exhaustiva, siempre y cuando sean puntuales, no se repitan en el tiempo y estén debidamente justificadas incluso para una persona diferente a las implicadas, sea o no

mediadora. Por ello han, de atenderse para evitar daños emocionales y laborales, para no ser humillante, ofensivo, intimidatorio, degradante ni que sirva para hacer el vacío):

- Comportamiento “tiránico”, poco respetuoso, de una persona trabajadora hacia otras personas trabajadoras de forma habitual.
- Críticas constructivas o evaluaciones del trabajo explícitas.
- Conflictos entre dos personas por problemas concretos que generan discusión.
- Acto singular: cambio de puesto de trabajo justificado, sanción correcta, discusión puntual, etc.
- Situación colectiva de tipo organizativo: eliminación de horas extras, cambios de horarios, etc.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Conflictos surgidos durante las huelgas, protestas, etc.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

#### 4.2 Acoso

El artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, define el acoso como toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Es decir, abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien intrusiones en la vida privada y todo aquel comportamiento o actitud reiterada, que no tendría justificación para alguien externo a las personas implicadas.

Estos tipos de acoso pueden darse de la siguiente forma:

- **Descendente**, es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe/a.
- **Horizontal**, se produce entre compañeros/as del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales.
- **Ascendente**, el agente del acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

#### 4.3 Acoso psicológico en el trabajo o “mobbing”

Según la Nota Técnica de Prevención NTP 854 del INSST, se entiende por acoso psicológico en el trabajo 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 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.

Dicho comportamiento, que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y prolongadas, tiene por finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de

trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad para lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo.

Esta violencia psicológica, en ocasiones se realiza en función del sexo, la raza, la edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la víctima y en todos los casos, atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

Existen otras definiciones para el acoso psicológico o “mobbing”, exponiendo a continuación algunas de ellas:

- La definición que realiza H. Leymann sobre el “mobbing”, establece que son situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.
- La Comisión Europea lo define como el comportamiento negativo entre compañeros/as o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual la persona afectada es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante un tiempo prolongado, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.
- La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo lo define como el comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado/a o a un grupo de empleados/as, que constituye un riesgo para su salud y seguridad, física y mental.

El acoso psicológico es una situación que evoluciona a lo largo del tiempo y que en muchas ocasiones tiene su origen en acontecimientos poco relevantes, **pero que pueden acabar con la víctima fuera de la vida laboral.**

#### **Formas de expresión de acoso psicológico o “mobbing”**

Se consideran situaciones que pueden evidenciar la existencia de acoso psicológico:

- Acciones contra la reputación o la dignidad de la persona: Ridiculizar, reírse de su aspecto físico, voz, convicciones personales o religión, de su estilo de vida.
- Acciones contra el ejercicio del trabajo de la persona: Cantidad de trabajo excesiva o difícil de realizar. Privación de la realización de cualquier tipo de trabajo. Negar u ocultar los medios para la realización de su trabajo. Solicitar a la persona demandas contradictorias o excluyentes. Obligar a realizar tareas en contra de sus convicciones morales.
- Acciones que manipulen la comunicación o la información: No informar a la persona trabajadora sobre distintos aspectos de su trabajo. No aclarar sus funciones y responsabilidades. No enseñar los métodos de trabajo a realizar. No enseñar la cantidad y calidad del trabajo a realizar. Mantener a la persona trabajadora en una situación de incertidumbre. Hacer uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazándola, criticándola o reprendiéndola acerca de temas laborales como a lo referente a su vida privada, etc.), como implícitamente (no dirigirle la palabra, no hacer caso de sus opiniones, ignorar su presencia, etc.). Utilizar selectivamente la comunicación para reprender o amonestar, nunca para felicitar. Acentuar la importancia de sus errores y minimizar la importancia de sus logros.
- Acciones de iniquidad: Establecer diferencias de trato. Distribución no equitativa del trabajo. Desigualdades remunerativas.
- Abuso de autoridad: Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen

valor productivo. Acciones de represalia frente a personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente al Ayuntamiento de Andújar o que han colaborado con las reclamantes.

- Trato vejatorio: Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora, reprendiéndola reiteradamente delante de otras personas. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Acoso discriminatorio (Art. 8.13 bis TRLISOS): Cuando está motivado por creencias políticas y religiosas de la víctima. Ataques por motivos sindicales. Sexo u orientación sexual. Mujeres embarazadas o maternidad. Edad, estado civil. Origen, etnia, nacionalidad. Discapacidad.

### **Conductas que no se consideran acoso psicológico**

No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto puntual, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboken en conductas de acoso psicológico, favoreciendo el adecuado entorno laboral para que no influya en la organización ni en las relaciones laborales dentro del servicio o área de trabajo.

Tampoco tendrán consideración de acoso psicológico aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).

Asimismo, no constituiría acoso psicológico el estilo de mando autoritario por parte de las personas de mayor rango, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., siempre y cuando se dirijan sobre un equipo de trabajo y no sean comportamientos que se focalicen en una persona trabajadora en exclusiva. Tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de los riesgos psicosociales.

A modo de ejemplo, relacionamos algunas de las situaciones que no se considerarían acoso psicológico, no obstante han de tratarse para evitar que sucedan, con la prevención y la información y por supuesto con el seguimiento, si es que suceden.

- 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.
- Una situación colectiva de tipo organizativo: eliminación de horas extras, cambios de horarios, etc.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.

#### 4.4 Acoso sexual y/o por razón de sexo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contempla las siguientes definiciones:

**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.1.).

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.2.).

La recomendación de las Comunidades Europeas 02/31 de 27 de Noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, aborda el acoso sexual como: *“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, resultando inaceptable si:*

- a) *Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.*
- b) *La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta (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 continuidad del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.*
- c) *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.”*

#### Formas de expresión de acoso sexual y por razón de género

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos, por sí solos o conjuntamente con otros, teniendo en cuenta la pauta de insistencia o repetición, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de género:

**Verbales:** Hacer comentarios sexuales obscenos. Hacer bromas sexuales con ánimo de ofender. Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. Invitaciones persistentes para participar en acciones sociales lúdicas, con la finalidad de complacencia sexual, y que la persona objeto de las mismas deje claro que resultan no deseadas e inoportunas. Ofrecer/hacer presión para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales de manera no deseada por la víctima. Demandas de favores sexuales.

**Escritos y no verbales:** Gestos obscenos. Cartas, notas, mensajes de correo electrónico, comunicaciones e imágenes en aplicaciones de mensajería instantánea de contenidos sexuales dirigidos específicamente hacia la víctima con carácter ofensivo.

**Físicos:** Arrinconar, buscar deliberadamente a la persona para quedarse a solas con ella de forma innecesaria. Contacto físico y no solicitado (pellizcar, tocar, masajear o fregamientos indeseados). Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo.

#### Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexual y por razón de género



El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional y en cualquier grupo de edad. A pesar de ser un fenómeno que puede afectar a cualquier categoría profesional, nivel de formación, etc., los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidad familiar (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan lugares de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo (generalmente de carácter temporal).
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales.
- En función de la edad (jóvenes o edad avanzada).
- Por orientación sexual y/o identidad de género (personas LGTBI, en definitiva personas LGTBI+).

#### 4.5 Ciberacoso

Se puede definir como un conjunto de comportamientos mediante los cuales una persona, un conjunto de ellas o una organización usan las TIC para hostigar a una o más personas.

#### 4.6 Definiciones a efectos del presente procedimiento

La expresión “**persona protegida**” se refiere a todas las personas que forman parte de nuestra organización y, amparadas por el presente procedimiento, se encuentran inmersas en una situación de acoso, ya sea como persona demandante o como demandada.

La expresión “**persona demandante**” se refiere a toda persona que comunica una situación de acoso, pudiendo ser otra persona diferente de la persona que lo padece.

La expresión “**persona demandada**” se refiere a toda persona respecto de la cual se acusa de someter a otra a una situación de acoso.

La expresión “**conciliación**” se refiere al proceso por el que se insta a las partes a resolver las cuestiones objeto de litigio entre ellos y a alcanzar una solución mutuamente aceptable que elimine la situación presentada.

Se considerará “**denuncia falsa**”, aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- a) que carezca de justificación y fundamento.
- b) que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona demandante o con el único fin de dañar a la persona demandada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

### 5. NORMATIVA Y CRITERIOS LEGALES

- La Constitución Española, en su artículo 14 dispone que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- El Estatuto de los Trabajadores establece, en el artículo 4.2, el derecho de todo trabajador a la no discriminación y al respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad.
- La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales impone a las empresas el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados/as, identificando los riesgos no sólo de carácter físico, sino también, aquellos de carácter psicosocial que puedan causar un deterioro en su salud.
- La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en el artículo 173.1. establece que quien infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado/a con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados/as quienes, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otra persona de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.
- El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Capítulo II Infracciones Laborales, considera:
  - Art. 7.10. Son Infracciones graves... establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.
  - Art. 7.13. Son Infracciones graves... no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación (Introducido por la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
  - Art. 8.11. Son Infracciones muy graves... los actos del equipo de gobierno del Ayuntamiento que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
  - Art. 8.13. Son Infracciones muy graves... el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades del equipo de gobierno del Ayuntamiento, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
  - Art. 8.13 bis El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades del órgano de gobierno del Ayuntamiento, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el máximo responsable del Ayuntamiento, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. (Introducido por el apartado dos de la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- La Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Capítulo III Medidas, Art. 28.1. d) Se entenderá por acoso toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad entre hombres y mujeres, establece en su artículo 48, en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la obligación de las

empresas de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

- El artículo 2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, indica lo siguiente: *“Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.”*

Por último, comentar que el criterio técnico CT 104/2021 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social avala lo establecido en el CT 69/2009 sobre acoso y violencia en el trabajo, si bien introduce un cambio importante en la conducta de acoso, al considerar que no es necesario acreditar la intencionalidad de hacer daño, sino que **bastaría con acreditar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento y el resultado del mismo sobre la persona trabajadora fruto de esta violencia (conducta deliberada).**

## 6. PRINCIPIOS DIRECTORES DEL PROTOCOLO

### 6.1 Prevención del acoso laboral

El Ayuntamiento de Andújar declara que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho fundamental en conformidad con la declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización Internacional del Trabajo, se reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todas las personas trabajadoras disfruten de igualdad de trato, reconociendo que todas las formas de acoso constituyen, no sólo una afrenta al trato equitativo, sino también una falta muy grave que no puede, ni debe ser tolerada.

Los comportamientos antedichos ocasionan daños a la salud mental o física y al bienestar de los individuos, siendo calificados como maltrato físico y/o psicológico a las personas. Asimismo, también perjudican los objetivos y la labor de la entidad; por consiguiente, el Ayuntamiento de Andújar se compromete a atender todos los casos de acoso de los que tenga conocimiento por parte de las personas trabajadoras de la entidad, todo ello sin menoscabo de las acciones civiles y/o penales que la persona acosada pueda o quiera ejecutar.

El Ayuntamiento de Andújar dispone que la violación de los derechos establecidos en el presente protocolo sea objeto de medidas disciplinarias y demás medidas que considere pertinentes al amparo de la normativa laboral.

### 6.2 Garantías de protección (prohibición de represalias)

El Ayuntamiento de Andújar garantiza el derecho a utilizar el presente procedimiento sin temor a ser objeto de represalias, intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará a las personas que formulen una denuncia, a aquellas que faciliten información relacionada con el caso, a las personas denunciadas o aquellas que realicen tareas de investigación, órganos de instrucción, asesores externos, etc. En definitiva, este protocolo ofrece las máximas garantías de protección a todas las personas que por su rol tengan relación con el procedimiento.

Las personas que denuncien una posible situación de acoso, así como las personas denunciadas de su posible realización, tendrán derecho a solicitar de sus superiores jerárquicos correspondientes, como una de las medidas cautelares, dejar de trabajar con la persona o personas denunciadas o la persona denunciante (distanciamiento social) o modificación de los horarios de trabajo para evitar la coincidencia en el lugar de trabajo si esto fuera posible, sin temor a ser objeto de ningún tipo de desventaja o represalia. El equipo de gobierno del Ayuntamiento valorará en cada caso la actuación a implantar atendiendo a cada situación concreta.

En el caso que sucedan denuncias falsas sobre otras personas, el equipo de gobierno del Ayuntamiento adoptará las medidas disciplinarias que considere oportunas, pudiendo contemplar cualquier medida laboral y/o sancionadora, que la legislación vigente permita, para la situación y/o personas implicadas.

### **6.3 Sensibilización, información y transparencia**

El Ayuntamiento de Andújar acuerda formular y aplicar estrategias que incluyan elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación con el objeto no sólo de prevenir el acoso, sino también de influenciar sobre las actitudes y comportamientos de las personas que lo integran, de conformidad con el espíritu y la intención del presente acuerdo. Tanto las personas que ocupan cargos de responsabilidad como el resto del personal recibirán información y/o formación respecto del funcionamiento práctico de este procedimiento.

El Ayuntamiento de Andújar destaca que incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones en materia de acoso psicológico y/o acoso sexual o por razón de género, y se compromete a realizar todas las actuaciones que sean necesarias para garantizar que todo el personal colabore en la aplicación y el funcionamiento eficaz del mismo, mediante la debida información y accesibilidad al procedimiento y a sus medidas.

### **6.4 Confidencialidad y respeto a la intimidad**

El Ayuntamiento de Andújar reconoce su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo el proceso abarcado por este procedimiento. Toda información relativa a evaluar la existencia de una situación de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de toda persona implicada.

El equipo de gobierno del Ayuntamiento se compromete a proporcionar a las partes implicadas la asistencia y el apoyo necesario para intentar, cuando sea posible, que una situación de acoso comunicada pueda solucionarse de manera rápida y satisfactoriamente para todas las partes.

El equipo de gobierno del Ayuntamiento tratará todos los datos con el máximo sigilo profesional y confidencialidad, cumpliendo escrupulosamente lo dispuesto en las diversas normas de aplicación.

Toda persona trabajadora del Ayuntamiento que pueda encontrarse inmersa en un proceso en aplicación del presente procedimiento, se compromete a guardar la máxima discreción y confidencialidad en referencia a la información a la que pueda acceder, no difundiéndola bajo ningún concepto y por ninguna vía.

La persona demandante, al desencadenar el presente procedimiento mediante los mecanismos que se describirán a continuación, reconoce haber sido informada sobre su contenido, proceso y consecuencias que su aplicación puede tener, aceptando las mismas. Asimismo, reconoce y acepta que, de desistir de la demanda durante el proceso de toma de datos y análisis, el Ayuntamiento pueda proseguir con el procedimiento hasta su conclusión, al objeto de preservar

la seguridad y salud de los empleados del Ayuntamiento. A tal efecto, se firmara un consentimiento informado en relación a lo señalado en este párrafo.

## **6.5 Diligencia y celeridad**

El Ayuntamiento de Andújar se compromete a tratar toda comunicación de posible situación de acoso con la máxima celeridad posible, estableciendo para ello, los plazos máximos necesarios para la resolución de cada una de las acciones definidas en el presente protocolo. El Ayuntamiento se compromete a cumplir con dichos plazos salvo en situaciones claramente objetivas y justificables que los impidan.

## **6.6 Comisión de investigación**

Se creará una Comisión de investigación (CI), mediante acta de constitución (ver Anexo I), que, en el ámbito de este procedimiento tiene encomendada la aceptación o no a trámite de las comunicaciones de posibles situaciones de acoso laboral, el diagnóstico de dichas situaciones y la propuesta de medidas correctoras en materia de acoso en el trabajo.

La Comisión estará constituida de manera permanente por:

- Cuatro personas en representación del Ayuntamiento. Una de ellas presidirá la Comisión, o persona en quien delegue.
- Cuatro personas en representación de las personas trabajadoras.

Las personas que compongan la CI se designarán de centros de trabajo del Ayuntamiento de Andújar distintos de las personas que están afectadas en la denuncia.

Las personas que compongan la CI recibirán una formación adecuada a su participación en la Comisión de investigación. Dicha formación deberá incluir siempre conocimientos en factores de riesgos psicosocial, conflicto y acoso laboral en el trabajo.

Quienes componen la CI deberán ser sustituidos por otras personas del Ayuntamiento que realicen funciones similares si se dan las siguientes situaciones en relación a la persona denunciante o denunciada: relación de parentesco o afinidad y amistad, enemistad manifiesta con los mismos o ser persona afectada.

Quienes integren la CI se comprometen a guardar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la Comisión. Los trabajos de dicha Comisión deberán de garantizar en todo momento la intimidad y dignidad de las personas involucradas.

Quienes integren la CI se comprometen a dar soporte a las personas que denuncien estar en situación de acoso psicológico y/o sexual, por razón de género y otro tipo de violencia dentro del ámbito laboral, y a cerciorarse de que realmente puedan estar padeciendo este tipo de situaciones. Así mismo, informarán a las personas involucradas en los posibles casos de acoso sobre sus derechos y las obligaciones en cada caso, sobre las opciones y las posibles vías de resolución del conflicto.

La CI, si lo considera oportuno, podrá contratar los servicios de agentes externos especializados para la colaboración en la realización de las investigaciones de acoso. Los agentes externos deberán aportar un informe que quedará en custodia de la CI con carácter confidencial.

Las normas básicas de funcionamiento de la Comisión de investigación son las siguientes:

- Todas las actuaciones de la Comisión serán documentadas por escrito, levantando acta en todas sus reuniones.

- Los documentos que compongan la instrucción serán codificados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.
- Se deben de custodiar en todo momento los documentos obtenidos por las partes una vez iniciado el protocolo.
- La CI, valorará en cada caso las actuaciones pertinentes a implantar atendiendo a cada situación concreta.
- Al finalizar todo proceso de investigación, la CI entregará un informe de conclusiones (en los términos establecidos en el apartado 7.3 del presente protocolo) a las personas implicadas y a la persona responsable de RRHH que forma parte del equipo de gobierno del Ayuntamiento, omitiendo nombres de las personas que han sido testigos u otros datos que pudieran ser identificativos o que no garanticen la confidencialidad y anonimato.

La Comisión de investigación se regirá en su funcionamiento por su propio reglamento.

## 7. APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

A continuación, se desarrollan las cuatro fases principales que contempla el procedimiento:

- **Fase de denuncia**
- **Fase de investigación**
- **Fase de resolución**
- **Fase de post-resolución**

### 7.1 Fase de denuncia. Inicio del procedimiento.

El procedimiento se inicia por denuncia de la persona afectada o por el personal del Ayuntamiento que tenga conocimiento de una situación de acoso.

En el primero de los supuestos, la persona trabajadora del Ayuntamiento de Andújar se siente objeto de un conflicto interpersonal de especial relevancia para ella, que afecta de manera negativa a su salud y a su trabajo. El inicio del procedimiento también puede venir motivado por situaciones de mayor gravedad definidas como acoso psicológico o ante situaciones de acoso sexual, razón de género u otras situaciones de violencia laboral.

Para activar el procedimiento y por tanto la denuncia, la persona trabajadora utilizará la Ficha de Comunicación de posibles situaciones de acoso que figura en el Anexo 2 del presente protocolo.

El escrito de denuncia será entregado de la siguiente manera:

- Se enviará la denuncia por correo electrónico al siguiente correo: [prevencion@andujar.es](mailto:prevencion@andujar.es)

En el momento en que se reciba la denuncia por correo, se comunicara a la persona que ostente la presidencia para convocar la Comisión que estudie la denuncia y active el presente protocolo.

La puesta en marcha del protocolo no impide la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas (el Ayuntamiento y/o la CI se reserva el derecho a realizar las indagaciones que considere oportunas para proceder en función de la gravedad o magnitud de los hechos que se formulen anónimamente).
- Las denuncias que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

La persona denunciante que inicie el procedimiento aportará cuanta documentación sobre el tema obre en su poder y facilitará toda la información que considere pertinente o le soliciten las personas que estén realizando la intervención psicosocial.

Fase de investigación.

1. La CI, al ser informada por la persona demandante se pondrá en contacto con ella de manera inmediata a través de los medios habituales en un plazo máximo de 3 días hábiles, solicitándole cuanta información inicial le sea imprescindible, al objeto de disponer de una visión ajustada de los acontecimientos, y poniendo en marcha el procedimiento.

Para iniciar la investigación, se revisará la información contenida en la Ficha de comunicación de posibles situaciones de acoso. Se considera necesario disponer de la siguiente información (aquella que no conste en la Ficha deberá solicitarse a la persona denunciante):

- Nombre y apellidos de la persona demandante y manera de comunicarse con ella (número de teléfono o e-mail).
  - Nombre y apellidos de la persona afectada, si la persona que denuncia es distinta que la afectada.
  - Nombre y apellidos de la persona demandada y relación laboral.
  - La naturaleza de la situación a que se encuentra sometida (conflicto interpersonal, acoso psicológico, acoso sexual, etc.).
  - Nombre de los/las testigos (de existir), que la persona demandante solicita sean escuchados durante la intervención psicosocial.
  - Conjunto de datos del historial sociolaboral relevantes de la persona denunciante.
  - Descripción del puesto de trabajo, funciones, departamento, etc.
  - Descripción cronológica del conflicto o situación de acoso.
  - Otra información que pudiera ser relevante para la investigación.
2. Si la persona demandante es distinta de la persona que presuntamente está sufriendo una posible situación de acoso, esta última deberá ratificar por escrito el/los hechos denunciados ante quien inicie el procedimiento y remitir el escrito formalmente antes de darse comienzo a la intervención psicosocial que proceda.
  3. En los supuestos de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona del mismo género si así lo deseara.
  4. No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.
  5. La CI, atendiendo a los datos obtenidos del análisis preliminar y de la gravedad de los acontecimientos o a la solicitud de la propia persona demandante, valorará de manera inmediata si procede la actuación.
  6. De proceder inicialmente la actuación, la CI valorará elevar por escrito al órgano competente una propuesta para la aplicación de medidas cautelares, de forma inmediata, (distanciamiento social o modificación de los horarios de trabajo) para evitar la coincidencia en el lugar de trabajo, al objeto de preservar la seguridad y salud de las personas implicadas;

en cuyo caso, el equipo de gobierno del Ayuntamiento de Andújar valorará la aplicación inmediata de dichas medidas.

7. Previa a la remisión de dichas medidas, se dará traslado a las partes implicadas a fin de que puedan presentar las alegaciones que consideren oportunas.
8. La CI informará a las personas implicadas del inicio de la investigación y de la necesidad de mantener una reunión individual con cada una de ellas, acordando previamente con cada una de ellas la fecha y horario de la misma en un plazo máximo de 10 días hábiles. Se acordará una reunión en el centro de trabajo con las personas implicadas, a no ser que éstas manifiesten lo contrario; en cuyo caso, se realizará en el lugar y en la forma que se acuerde con las mismas.
9. En los casos de mayor gravedad (sospechas fundadas de acoso psicológico, acoso sexual, etc.) o cuando las medidas de conciliación o mediación anteriores no resultarán efectivas, se indagarán y propondrán vías de resolución alternativas, continuando con la investigación de una manera más detallada y exhaustiva, atendiendo a las siguientes pautas:
  - Se valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la investigación.
  - Se recabará cuanta información se considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
  - Se determinarán las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de las personas demandantes y demandadas.
  - En aquellos casos cuya gravedad desaconseje optar de manera inicial por medidas de conciliación, propiciarán una comunicación inmediata a la persona responsable de RRHH que forma parte del equipo de gobierno del Ayuntamiento así como la inhibición por parte de la CI. Siendo el equipo de gobierno quien lleve a cabo las actuaciones necesarias tanto de carácter cautelar como cuantas otras acciones de carácter legal estime necesarias, al objeto de preservar la seguridad y salud de las personas implicadas.
  - En los supuestos de denuncia de acoso sexual, la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona de la comisión del mismo género y se le asesorará sobre las vías de apoyo psicológico de las que dispone su CCAA, o ciudad, así como el teléfono especial del Gobierno de España para estos temas **(016)**.
  - Se valorará la participación de expertos externos para llevar a cabo la investigación en aquellos casos en los que se considere imprescindible para una mejor resolución de la situación. En estos casos, los expertos externos entregarán a la CI un informe de valoración de la situación.
10. Dentro del plazo de 30 días hábiles desde la presentación, la Comisión de Investigación elevará un informe a la dirección del Ayuntamiento, dando por finalizada su actuación.
11. Durante las entrevistas que la CI deba mantener con las personas involucradas en el supuesto caso de acoso:
  - Recabará, de las personas entrevistadas, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del proceso de investigación.
  - Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la investigación y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado



y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por el Ayuntamiento en un procedimiento judicial o administrativo.

- Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que instruyen la investigación, por lo que se les indicará que no deben revelar a nadie el contenido de las entrevistas.
- Se le solicitará consentimiento expreso para ser grabadas en las entrevistas que tengan lugar con el objetivo de revisar las mismas para poder obtener la información con la máxima objetividad posible. Si la persona no consiente, se utilizarán otros medios.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Las actas incluirán las horas de cita, las personas citadas, el entrevistador y otros datos que se consideren relevantes, y serán una (pero no será nunca una transcripción literal del contenido de las entrevistas) transcripción literal del contenido de las entrevistas, salvo que por los hechos investigados la CI acuerde previamente hacerlo. Dichas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedarán en poder de la CI.
  - Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen, custodiando debidamente las mismas.
  - La CI informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

## 7.2 Fase de resolución

1. La CI (o el agente externo en quien ésta delegue) elaborará un informe detallado en un plazo máximo de 30 días hábiles desde que se presentó la denuncia. En dicho informe se recogerán, al menos, los siguientes aspectos básicos:
  - la relación de antecedentes del caso;
  - los hechos que tras la investigación resultan acreditados;
  - un resumen de las diligencias y pruebas practicadas;
  - las propuestas de resolución del conflicto o situación de acoso, que deberán ser tomadas por unanimidad para asegurar la implantación de las soluciones.

En este sentido, y tras las reuniones pertinentes y atendiendo a las características y gravedad del caso, la CI valorará la posibilidad de conciliación o mediación entre las partes enfrentadas en los casos de conflicto interpersonal de menor gravedad, proponiendo a las mismas las pautas de actuación, comportamiento y acercamiento que estime oportunas.

El informe podrá concluir:

- a) La apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave en función de los indicios de conductas de acoso razonadas.
- b) La solicitud de acciones o medidas preventivas o cualesquiera otras de resolución de conflicto (mediación o conciliación) por la presencia de indicadores compatibles con conductas de acoso, pero no suficientemente acreditadas en el proceso de investigación realizado.
- c) La propuesta de medidas organizativas dentro del programa de evaluación para la prevención de riesgos psicosociales.
- d) La derivación al área de RRHH del Ayuntamiento por tratarse de un tema de dicha área.

- e) La no apreciación de conflictos o conductas especiales (Desajustadas o inadecuadas).
2. Cuando no sea posible la constatación de los hechos, la persona denunciante no será objeto de represalia alguna, salvo que fehacientemente se demostrara la falsedad de las acusaciones, con la sola intención de desacreditar a la persona denunciada u obtener ventaja o beneficio contra derecho, en cuyo caso se iniciará el expediente disciplinario oportuno.
  3. El equipo de gobierno del Ayuntamiento de Andújar dispondrá de un plazo máximo de 20 días hábiles desde la recepción del informe de la CI [con las aportaciones de profesionales expertos, si han sido necesarias] para, tras su estudio y consideración, resolver la situación planteada y comunicar la decisión a las personas implicadas.
  4. En el caso de que el equipo de gobierno del Ayuntamiento de Andújar no aceptara la/s propuesta/s incluidas en el informe, deberá motivar las razones que justifiquen su decisión, trasladando dicha decisión a la Comisión y a la representación legal de los trabajadores, en cumplimiento de los derechos de consulta y participación de los trabajadores establecidos en el artículo 33 de la LRPL.
  5. Las partes implicadas podrán impugnar la resolución emitida por el equipo de gobierno del Ayuntamiento, ejerciendo así sus derechos fundamentales, y utilizando para ello los recursos establecidos en la legislación vigente, amparados por la Constitución española de 1978 y del Código Penal, Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre (Art.184).
  6. En todo caso, se reserva la posibilidad, tanto para las partes en conflicto como para el Ayuntamiento de Andújar, acudir a otras vías de solución. (arbitraje, conciliación, mediación o resolución judicial)

### **7.3 Fase de post-resolución**

La CI realizará, como mínimo a los tres meses de la resolución o en menor o mayor periodo según el caso, un seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de las personas trabajadoras que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador.

## **8 MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL PROTOCOLO**

El Ayuntamiento de Andújar quiere reiterar que ninguna de las situaciones de acoso y violencia en el lugar de trabajo deben permitirse bajo ninguna circunstancia y que pondrá los medios para evitarlas, dando apoyo a las personas que puedan padecerlo.

Con el objetivo de prevenir y garantizar un ambiente de trabajo que respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

### **1. Sensibilización y comunicación del Protocolo de acoso laboral a las personas trabajadoras:**

La primera medida a adoptar para concienciar y sensibilizar a las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Andújar de la problemática asociada con el acoso laboral es informar de la existencia del Protocolo de acoso laboral a través de las siguientes acciones:

- Se entregará el Protocolo de acoso laboral a todas las personas trabajadoras en formato físico. (Representantes de las personas trabajadoras).
- Se publicará en los diferentes tabloneros de anuncios, comunicación interna, correo, etc.
- Se informará del Protocolo de acoso laboral al personal de nuevo ingreso.

- ...web del Ayuntamiento

## **2. Información y formación en materia de acoso laboral a las personas trabajadoras:**

La formación será una vía de sensibilización e información de la problemática del acoso y violencia en el lugar de trabajo. La prevención de este tipo de comportamientos el contenido y alcance del protocolo de acoso laboral serán incluidos en los programas formativos del Ayuntamiento de Andújar. Para ello se realizarán jornadas y/o acciones formativas de sensibilización para todo el personal del Ayuntamiento de Andújar que deberán tener por objetivo la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, y lograr que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política acordada por el equipo de gobierno contra el mismo.

De igual forma se realizarán programas específicos de formación dirigidos especialmente a los colectivos del Ayuntamiento que pueden tener que gestionar conflictos derivados de situaciones de acoso (alcaldía, mandos intermedios, miembros del CSS, Dpto. de RRHH, etc.), insistiendo en formas de prevención del acoso en función de nuestra organización del trabajo, mecanismos de actuación y sanciones e implicaciones legales derivadas del acoso del Ayuntamiento.

Así mismo, se impartirán cursos de especialización destinados a los miembros de la Comisión de investigación, incidiendo, de forma especial, en la gestión del presente Protocolo de acoso, en la técnica de la entrevista y en el que simulen situaciones de acoso en el Ayuntamiento de Andújar.

## **3. Actuación ante posibles situaciones de acoso laboral**

Con objeto de saber cómo actuar ante posibles situaciones de acoso laboral en el Ayuntamiento de Andújar, se informará a todas las personas trabajadoras sobre las pautas de “Actuación ante posibles situaciones de acoso laboral”, que se encuentran en el Anexo 2 de presente Protocolo.

## **9 SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO**

La CI realizará un seguimiento anual para revisar las posibles denuncias de acoso psicológico y/o sexual y otros conflictos interpersonales y la forma en la que han sido resueltas, y elaborará un informe con el fin de asegurar la eficacia y funcionalidad del protocolo y, si se considera necesario, proceder a adaptarlo.

## **10 GESTIÓN DOCUMENTAL Y REGISTROS**

La documentación generada en el proceso de intervención en casos de acoso laboral será archivada y custodiada por la CI con la documentación de prevención de riesgos laborales relacionada. Esta información será puesta a disposición de la autoridad laboral y/o judicial correspondiente si así lo solicitara.

La CI creará y mantendrá actualizado el registro informático o según el sistema de uso habitual en la misma de las situaciones producidas en aplicación del presente procedimiento, que será de uso restringido para el personal de dicha comisión.

## **ANEXO 1: ACTA DE CONSTITUCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN**

En ANDÚJAR A 14 DE JUNIO DE 2022 reunidas,

por una parte, la representación del AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR

- Concejala de Personal Y Bienestar Social.
- Jefa de Sección de Recursos Humanos.
- Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.
- Asesora Jurídica del Centro Municipal de Información de la Mujer.

y por otra, la representación de las personas trabajadoras,

- Representante de USO.
- Representante de CCOO.
- Representante de CSIF.
- Representante de UGT.

Con motivo de la constitución de la Comisión de Investigación recogida en el Protocolo de Acoso Laboral del AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para CONSTITUIR la Comisión de Investigación del Protocolo de Acoso Laboral del AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR.

La Comisión de Investigación del Protocolo de Acoso laboral del AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR estará constituida:

En representación del Ayuntamiento por:

- Concejala de Personal y Bienestar Social.
- Jefa de Sección de Recursos Humanos.
- Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.
- Asesora Jurídica del Centro Municipal de Información de la Mujer.

Y por otra, la representación de las personas trabajadoras:

- Representante de USO.
- Representante de CCOO.
- Representante de CSIF.
- Representante de UGT.

## ANEXO 2: FICHA DE COMUNICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO

COMUNICACIÓN FRENTE A POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO PSICOLÓGICO, CONFLICTO INTERPERSONAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO
<p><b>Datos referente a la situación:</b> <i>Tipos (Marque la que proceda):</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Acciones o ataques con medidas organizativas</li><li><input type="checkbox"/> Acciones o ataques a las relaciones sociales</li><li><input type="checkbox"/> Acciones o ataques a la vida privada</li><li><input type="checkbox"/> Acciones o ataques a las actitudes y/o creencias</li><li><input type="checkbox"/> Agresiones verbales</li><li><input type="checkbox"/> Rumores</li><li><input type="checkbox"/> Acoso sexual</li><li><input type="checkbox"/> Acoso por razón de género</li><li><input type="checkbox"/> Otro tipo de conflicto interpersonal</li></ul>
<p><b>Datos referentes a la situación:</b></p> <p><i>Lugar:</i></p> <p>Identificar el lugar:</p> <p>Centro de trabajo:</p> <p>Fuera del centro de trabajo (identificar lugar):</p>
<p><b>Datos referente a la situación:</b> <i>Personal presente:</i></p>
<p><b>Datos referentes a la situación:</b> <i>Consecuencias laborales (Marque la que proceda):</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Repercusión emocional sin baja laboral</li><li><input type="checkbox"/> Interrupción laboral con baja laboral</li><li><input type="checkbox"/> Ninguna</li><li><input type="checkbox"/> Otras: .....</li></ul>
<p><b>Datos referentes a la persona demandante:</b></p> <p><i>Edad:</i>.....</p> <p><i>Género:</i>.....</p> <p><i>Nombre y apellidos:</i>.....</p> <p><i>Departamento/Lugar de trabajo:</i>.....</p> <p><i>(Es posible solicitar la presencia de un delegado de prevención a la entrevista de aproximación)</i></p>
<p><b>Datos referentes a la persona demandada:</b></p>

Edad:.....  
Género:.....  
Nombre y apellidos:.....  
Departamento/Lugar de trabajo:.....  
(Es posible solicitar la presencia de un delegado de prevención a la entrevista de aproximación)

**Cumplimentar en caso de ser una persona diferente la que se encuentra expuesta a la posible situación de acoso psicológico, conflicto interpersonal, acoso sexual y/o por razón de género:**

Nombre y apellidos:.....  
Cargo:.....

Firma:

Firma y autorización del/la empleado/a expuesto a la posible situación de acoso psicológico, conflicto interpersonal, acoso sexual y/o por razón de género:



ANDÚJAR  
AYUNTAMIENTO

### ANEXO 3: ACTUACIÓN ANTE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

Ante cualquier situación de molestia que se perciba sea por parte de un/a/s compañero/a/s, cliente, proveedor, etc., se deberá actuar de la siguiente forma:

- Dejar bien claro el rechazo de las pretensiones, situaciones, actitudes que denoten cualquier tipo de acoso.
- Comunicar por escrito y con registro de entrada la situación al AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR, mediante la FICHA DE COMUNICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO (Anexo 2).
- Se deberá guardar una copia de dicho escrito con la fecha incluida.
- En un breve plazo de tiempo la Comisión de investigación se dirigirá directamente (por escrito) a la persona denunciante para reiterarle su declaración de principios y las garantías del proceso respecto al mismo, y respecto al supuesto denunciado, para expresar su rechazo ante las actitudes y comportamientos presentados, realizando las actuaciones preliminares pertinentes.

