

Administración Local

Ayuntamientos

ASTORGA

El Pleno del Ayuntamiento de Astorga, en sesión ordinaria celebrada el día 28.11.2019, aprobó el protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y/o razón de sexo, cuyo contenido es el siguiente:

ANEXO II.-PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DEL AYUNTAMIENTO DE ASTORGA

Índice de contenidos

- 1.-Introducción
- 2.-Definiciones
- 3.-Principios
- 4.-Objetivo y ámbito de aplicación
- 5.-Medidas de prevención y actuación del acoso
- 6.-Procedimiento de actuación
- 7.-Adopción y eficacia del protocolo

Índice de Anexos

Modelo de denuncia por acoso

1.-Introducción

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles, la dignidad de la persona, así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.

Asimismo, reconoce los derechos al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen y encomienda a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En el desarrollo de estos derechos y de los principios que el presente protocolo recoge, el Ayuntamiento de Astorga promueve el respeto a la dignidad de las personas, la igualdad de oportunidades y el diálogo, prohibiendo terminantemente cualquier comportamiento discriminatorio o despectivo por motivos de nacionalidad, raza, sexo, estado civil, edad, religión, ideología, orientación sexual, origen social, salud, discapacidad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o colectiva.

De igual modo, el Ayuntamiento de Astorga promueve la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, rechazando expresamente cualquier acto o manifestación de violencia o intimidación, acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas o comportamientos abusivos, vejatorios u ofensivos, ya sean verbales o físicos, que generen un entorno intimidatorio para los derechos de las personas.

De acuerdo a este compromiso, el Ayuntamiento declara que las actitudes de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales, que vulneran tanto lo dispuesto en la Constitución Española, como en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Estatuto de los Trabajadores, en el Código Penal y en otras normas que velan por la igualdad de hombres y mujeres, tales como la LO 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo.

En efecto, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge en su artículo 14. h) el derecho de los empleados públicos al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral y tipifica como falta muy grave tanto el acoso laboral como el sexual o por razón de sexo.

Por todo lo expuesto, el Ayuntamiento de Astorga desarrolla el presente protocolo, cuyo objeto es prevenir y eliminar las situaciones constitutivas de acoso que pueden darse en el entorno de la Corporación Local.

2.–Definiciones

A los efectos de este protocolo se considera:

Acoso laboral o mobbing: todo tipo de conductas de diversa índole y severidad (emocionales, cognitivas, conductuales y contextuales) que, realizadas con cierta reiteración y frecuencia, generan un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, susceptible de atentar a la dignidad de la persona trabajadora, a su integridad moral y a su salud. Estos comportamientos, realizados sobre una persona y/o su contexto laboral, por su propia naturaleza, duración y repetición, son dañinos para los miembros de la organización y, en la mayoría de los casos, también para la organización misma.

Acoso discriminatorio: es toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual que tenga como objetivo a consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, de conformidad con lo establecido por el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. En este tipo de acoso se incluye la discriminación por razón de género y por cualquier otra discriminación de la persona.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, determina en su artículo 7, que el acoso por razón de sexo es “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”.

Acoso sexual: la Ley 3/2007, de 22 de marzo, lo define como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Acoso laboral: todas aquellas conductas indeseables e inaceptables en el ámbito laboral que se reiteran y prolongan en el tiempo hacia una o varias personas, por parte de otra/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos), con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima”.

3.–Principios

El Ayuntamiento, en el desarrollo de su actividad, tiene como principio básico el respeto a la dignidad de las personas y la protección de los derechos inviolables que les son inherentes.

En consecuencia, las personas que trabajan en el Ayuntamiento, tienen derecho a disfrutar de la igualdad de oportunidad y de trato, mediante un trato cortés, respetuoso y digno, no tolerándose bajo ningún concepto que dichos derechos puedan ser conculcados dentro de la propia organización.

En el ánimo de promover la calidad de sus servicios, a través del desarrollo de la propia identidad personal y profesional de las personas que en la misma ejerzan su trabajo, el Ayuntamiento prohíbe que dentro de su organización y en especial en su ámbito laboral se produzcan acciones o conductas hostiles, adoptando al respecto tanto las medidas preventivas necesarias como las legales que, en su caso, procedan.

4.–Objetivo y ámbito de aplicación

Este protocolo viene a cumplir con los requerimientos legales y tiene por objeto prevenir las conductas hostiles y atender correctamente los eventuales casos que se produzcan.

Para ello, el Ayuntamiento se dotará de los recursos necesarios para que, cuando se produzca en su caso el acoso, atender integralmente a la persona víctima del mismo y a su entorno laboral y familiar, desde el punto vista laboral, sanitario y judicial.

El contenido de este procedimiento, que será aprobado por el órgano competente, será de aplicación para todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Astorga, independientemente de que su condición sea de funcionario o de personal laboral.

5.–Medidas de actuación y prevención del acoso

El primer objetivo a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo de acoso, es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

Es por ello, que la actuación preventiva frente al acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, debe plantearse a dos niveles, una prevención primaria y una secundaria.

Prevención primaria de las situaciones de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

La prevención primaria es la que tiene lugar antes de que se produzca cualquier situación de acoso; es, por tanto, la verdadera prevención. Para la prevención primaria del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, es imprescindible un adecuado diseño de la organización y una puesta en marcha de estrategias de sensibilización y formación integradas con el resto de la actividad preventiva.

Es por ello por lo que el órgano competente, propondrá y promoverá acciones preventivas regidas por los siguientes planteamientos, que las personas responsables en materia de recursos humanos deben asumir especialmente:

- Respeto de los criterios establecidos por la ergonomía y la psico-sociología para un diseño adecuado de la organización del trabajo.
- Impulso de medidas para mejorar la comunicación y la autonomía laboral entre los empleados públicos del Ayuntamiento de Astorga.
- Promoción de un clima laboral de seguridad psicosocial y de justicia organizacional, así como del liderazgo positivo y ético.

Es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas de sensibilización y formación de todas las personas empleadas públicas, para que de forma directa se evite o reduzca la posibilidad de aparición de las conductas de acoso y violencia laboral. A este respecto, cada área del Ayuntamiento, con la colaboración de los Delegados de Prevención y/o Delegados de Personal, miembros de las Juntas de Personal o Comités de Empresa y las Organizaciones Sindicales, podrán impulsar actuaciones preventivas en el marco de sus competencias y facultades y facilitar la información acerca de las medidas establecidas para prevenir dichas prácticas.

A este respecto, se relacionan posibles medidas a desarrollar:

- Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo u otra discriminación, y del procedimiento que se establece en el mismo.
- Elaborar instrumentos de identificación previa de situaciones de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.
- Proceder, con una amplia difusión, a la divulgación de medidas preventivas entre los empleados públicos del Ayuntamiento:
- Realizar sesiones de información para los empleados públicos para explicar sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas, informar sobre la existencia del protocolo de acoso y de la web donde lo podrán encontrar y el procedimiento para activar el protocolo.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este protocolo, tiene derecho a conocer el contenido del mismo.

Elaboración de estrategias de prevención secundaria

La prevención secundaria es la detección precoz, poniéndose en práctica cuando la situación de acoso esté comenzando a suceder. La prevención secundaria tiene como base:

- Diseño y aplicación de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales.
- Establecimiento de sistemas como buzón o correo electrónico, para la consulta y el asesoramiento sobre acoso.
- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos, como por ejemplo la realización de estudios de clima laboral.
- Implantación de una política de resolución de conflictos, incluyendo las tareas de mediación.
- Informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.

Para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo, el método a aplicar se decidirá por el órgano competente, con el asesoramiento, en su caso, de la empresa de prevención ajena contratada por el Ayuntamiento.

6.-Procedimiento de actuación

El desarrollo del procedimiento se establece en las siguientes fases:

6.1.—Deber de información y denuncia

Cualquier empleado público que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral, sexual o por razón de sexo, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la Corporación, denunciando los hechos a través de las vías que a continuación se establecen.

También cualquier persona sujeta a este procedimiento que tenga conocimiento de algunos de los comportamientos y situaciones descritas en el apartado 2, tiene el derecho y la obligación de informar al Alcalde que como Presidente de la Corporación y responsable último del personal municipal, actuará en estos casos como órgano competente para la recepción de las denuncias por cualquier tipo de comportamientos recogidos en el apartado 2.

La denuncia será dirigida, bien de forma directa al Alcalde como órgano competente o también podrá dirigirse directamente a su inmediato superior jerárquico o a los responsables de área, cuando considere que esta vía es más adecuada, o si existiera algún impedimento para el uso de cualquiera de las otras vías de comunicación puestas a disposición.

Cualquier comunicación efectuada mediante los procedimientos adecuados, recibirá acuse de recibo y será debidamente tratada para garantizar la confidencialidad de sus contenidos y de la identidad del denunciante y para cumplir con la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Con el fin de facilitar la investigación, se sugiere que en las denuncias se facilite la información y/o documentación necesarias que permitan contar con elementos de juicio suficientes para el correcto análisis y valoración de los hechos. Cuanta más información contenga la denuncia, más ágil y eficaz será su investigación. Entre esa información constará, si es posible:

- Breve descripción de los hechos.
- Identificación de la potencial víctima del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o lo hubieren cometido.
- Posibles testigos y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

Se acompaña como Anexo I, modelo de denuncia por acoso.

6.2.—Desarrollo de la investigación

Las denuncias recibidas serán investigadas y analizadas con la debida diligencia, actuando sin dilaciones indebidas y de forma ágil y fiable.

Para ello, una vez recibida la denuncia escrita, el Alcalde como órgano competente de la Corporación, procederá a la apertura de un expediente informador nombrando un Comité de investigación con el fin de recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados así como analizar la gravedad de los mismos. Este Comité de investigación estará formado por al menos tres personas, a ser posible una de ellas perteneciente al Ayuntamiento y ajeno al caso, y dos asesores externos a propuesta de la mutua aseguradora.

A la vista de la información recibida, dicho Comité gestionará los canales más adecuados para obtener información adicional, si fuera necesaria, que facilite la investigación.

Durante la instrucción se podrá dar trámite de audiencia verbal o por escrito a todas las partes, así como a compañeros o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante.

La intervención de tales personas tendrá carácter estrictamente confidencial y solo se solicitará su intervención en aquellos casos que por las características de la denuncia así se requiera y en ningún caso supongan un perjuicio para el denunciante. En tales supuestos, se requerirá la plena colaboración de los miembros de la Corporación cuya participación se solicite durante la investigación.

En el caso de que se entienda que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, se convocará a la persona denunciada para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas, tanto verbales como por escrito en un plazo máximo de 15 días naturales desde la comunicación de los hechos.

No se dará información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con la discreción necesaria para proteger la dignidad y confidencialidad de todos los implicados.

6.3.—Elaboración del informe

Finalizada la investigación, en el plazo de 15 días laborables, el Comité de investigación asignado, emitirá un informe en el que se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras.

6.4.–Resolución de la denuncia

A la vista de toda la información obtenida durante el proceso de investigación y el informe presentado podrán darse los siguientes supuestos:

a) Que no se acrediten indicios racionales de estar ante una presunta situación de acoso, ni ante ninguna otra presunta situación que pueda dar lugar a incoar un expediente disciplinario.

En este caso, el Alcalde como órgano competente para resolver, emitirá un escrito dirigido al interesado, resolviendo sobre la denuncia, indicando, si así lo estima conveniente, algún tipo de recomendación.

b) En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, el Alcalde, incoará el preceptivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, procederá a la sanción correspondiente, en su caso, en función de la gravedad de los hechos.

En el caso de que la sanción impuesta al acosador/a no conlleve su salida de la Corporación, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador/a y la víctima no trabajen juntos, siempre que esto sea posible. En la adopción de estas medidas –que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia, y a su derecho al honor e imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

Asimismo está prohibido cualquier tipo de represalia o trato adverso frente a cualquier persona, como consecuencia de la presentación por su parte, de buena fe, de una queja o denuncia destinados a impedir una conducta de discriminación por acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, o que participe, en cualquier forma, en una investigación desarrollada en el marco del presente Protocolo.

6.5.–Confidencialidad

Durante la tramitación del procedimiento se protegerá en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de todas las personas afectadas.

Asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en consideración las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

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

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad y quedarán identificadas en el expediente.

6.6.–Protección de datos de carácter personal

Los datos de carácter personal recogidos a través de las denuncias en materia de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, serán incluidos en un fichero de datos de carácter personal titularidad de la Corporación, cuya finalidad es la gestión y resolución de tales denuncias.

El Ayuntamiento de Astorga se compromete a tratar todos los datos de carácter personal recibidos a través de esas denuncias con la más absoluta confidencialidad y de acuerdo a las finalidades previstas en el mencionado fichero, adoptando las medidas organizativas y técnicas necesarias para garantizar en todo momento la seguridad de los datos, según lo dispuesto en la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.

Sin perjuicio de lo anterior, los datos de las personas que efectúen algún tipo de denuncia, podrán ser puestos a disposición de las autoridades administrativas o judiciales, si así lo requirieran estas en el marco de cualquier procedimiento derivado del objeto de la mencionada denuncia, así como a disposición de las personas implicadas en cualquier investigación o procedimiento judicial posterior relacionado.

Por defecto, para ejercitar los derechos que la legislación vigente reconoce en materia de protección de datos, el denunciante deberá dirigirse por escrito al domicilio de la Corporación, acompañando fotocopia de su DNI e indicando el derecho concreto que desea ejercitar.

En cualquier caso, los datos recogidos a través de esas denuncias serán cancelados tan pronto como las investigaciones asociadas a la comunicación hayan finalizado, salvo que las medidas adoptadas impliquen procedimientos administrativos o judiciales, o sea necesaria su conservación por cualquier otra causa debidamente justificada.

7.-Adopción y eficacia del protocolo

Es responsabilidad de todos y cada uno de los empleados públicos del Ayuntamiento de Astorga, prevenir y eliminar posibles situaciones de acoso en el ámbito de la Corporación, cumpliendo con lo establecido en el presente protocolo.

A estos efectos, se hace mención expresa del hecho de que el presente protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo del Ayuntamiento de Astorga, está a disposición de todos sus destinatarios, tanto en su versión impresa original, disponible físicamente en las instalaciones de la Corporación, como en su versión digital en el servidor/página web, versión que se irá actualizando convenientemente conforme a los cambios que se vayan sucediendo y así lo requieran.