

Protocolo de prevención de riesgos psicosociales

- Acoso psicológico**
- Acoso sexual o por
razón de sexo**

AJUNTAMENT DE MANACOR

Plaça Convent, s/n

07500 - MANACOR

Fecha: Julio de 2015

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	
	Edición: 2015	Fecha: Julio de 2015
AJUNTAMENT DE MANACOR		

ÍNDICE

1. OBJETO

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE

3. REFERENCIAS

4. DEFINICIONES

5. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

6. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7. ANEXOS

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO		
Edición: 2015	Fecha: Julio de 2015	
AJUNTAMENT DE MANACOR		

1. OBJETO

El objeto del presente protocolo es el establecimiento de las actuaciones a tomar en la empresa AJUNTAMENT DE MANACOR para prevenir y actuar ante quejas en materia de acoso, o situaciones que puedan ser catalogadas como de “acoso psicológico”, “acoso sexual” o “acoso por razón de sexo”.

2. ÁMBITO 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 la empresa AJUNTAMENT DE MANACOR.

Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa conocerán la existencia de este protocolo mediante su divulgación e información acerca de qué comportamientos son considerados como de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, 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 este protocolo y sobre prevención de riesgos psicosociales.

3. 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.
- 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.
- Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Sureda, E. y Mancho, J. (2007). *Acoso psicológico. Procedimiento de prevención y actuación ante casos de acoso psicológico. Guía práctica.*

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO		
Edición: 2015	Fecha: Julio de 2015	
AJUNTAMENT DE MANACOR		

Palma de Mallorca: Conselleria de Treball i Formació. Direcció General de Salut Laboral

- Pérez, J., Nogareda, C., Martín. F. y Sancho, T. (2001). *Mobbing, violencia física y Acoso Sexual*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya.
- Guía Sindical: El acoso sexual en el trabajo. Comisiones Obreras.
- Guía Sindical frente al acoso por razón de género. Comisiones Obreras.

4. DEFINICIONES

“Acoso psicológico”: Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen conductas de violencia psicológica extrema sobre otra persona o grupo de personas de forma sistemática y durante un período prolongado de tiempo en el lugar de trabajo, con el objetivo de eliminar a la/-s persona/-s acosada/-s de la organización y/o destruir sus capacidades.

Las conductas de acoso se manifiestan por comportamientos de persecución continuados y persistentes que se materializan en:

- Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo, usando maquinaciones contra ella.
- Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que ésta ceda.
- Atacar sistemáticamente a una persona, criticando destructivamente cuando realiza su trabajo.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona.
- Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para deteriorarla psicológicamente, atacando su dignidad.
- Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona.
- Hostigar sistemáticamente a una persona con acusaciones falsas sobre su trabajo.
- Reprender reiteradamente a un trabajador o trabajadora delante de otras personas.
- Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores.
- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada del trabajador o trabajadora.
- Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.
- Destruir la salud física o psicológica, minando la autoestima y la confianza en sí misma de la persona.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO		
Edición: 2015	Fecha: Julio de 2015	
AJUNTAMENT DE MANACOR		

- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros de trabajo.
- Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática o reducir los plazos de ejecución de las tareas, para forzarla al fracaso en los objetivos.
- Asignar trabajos sin valor o utilidad, a pesar de haber trabajado para ella, para desestabilizarla.
- Alterar el entorno laboral de la persona, con el fin de conseguir que sus compañeros de trabajo estén en su contra.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa, o que han colaborado con los reclamantes.

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

“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.

Las conductas de acoso sexual se caracterizan por los siguientes rasgos:

- Son indeseadas, irrazonables, molestas y ofensivas para la persona objeto de las mismas.
- Existe una ausencia de reciprocidad en esas conductas por parte de la persona objeto de las mismas.
- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta es usada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, a la estabilidad en el puesto de trabajo, al salario, o a cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- Dichas conductas crean un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona objeto de las mismas.
- Dichas conductas son contrarias al principio de igualdad de trato.

Tipos de conducta de naturaleza sexual:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO		
Edición: 2015	Fecha: Julio de 2015	
AJUNTAMENT DE MANACOR		

- Conducta física de naturaleza sexual: Está incluido aquí cualquier contacto físico no deseado (tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces con el cuerpo), incluyendo el intento de violación o la coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: Este tipo de conducta puede incluir: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: Estarían incluidas aquí la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Tipos de acoso sexual:

- Acoso sexual por chantaje o de intercambio: Se produce en esta situación un chantaje emocional (“esto a cambio de eso”). A través de él, se fuerza a un/-a empleado/-a a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o contenido del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad, por lo que suele ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral.
- Acoso sexual ambiental: Se produce cuando tiene por efecto crear un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

“Acoso por razón de sexo”: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para poder hablar de acoso por razón de sexo en el trabajo, deben darse los siguientes requisitos:

- Deben producirse en el ámbito de la organización o como consecuencia de una relación de trabajo.
- El trato degradante debe tener su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada.
- Dicho comportamiento debe revestir de suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la persona afectada.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO		
Edición: 2015	Fecha: Julio de 2015	
AJUNTAMENT DE MANACOR		

“Persona demandante”: Trabajador o trabajadora que denuncia unos hechos, situación y persona/-s, al considerarse objeto de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

“Persona demandada”: Persona respecto a la cual se ha formulado un alegato de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

“Equipo Mediador”: Persona o personas designadas por la Dirección de la empresa para alentar a las partes (demandante-demandada) a resolver las cuestiones objeto de litigio entre ellas, y ayudarlas a alcanzar un acuerdo mutuamente aceptable.

“Queja en materia de acoso”: Comunicación por parte de un trabajador o trabajadora al Equipo Mediador designado por la empresa AJUNTAMENT DE MANACOR, mediante los canales y medios establecidos por el presente protocolo, de una situación de posible acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

5. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Dirección de la empresa:

- Elaborar una política de prevención en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo. Integrar dicha política en cada uno de los niveles jerárquicos de la organización.
- Garantizar el respeto y trato justo entre todos los trabajadores.
- Informar a los trabajadores y trabajadoras acerca del presente protocolo de actuación, acerca de qué comportamientos son considerados como de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, 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 el acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, mediante actuaciones que demuestren su implicación.
- Motivar a los trabajadores a comunicar quejas en materia de acoso, 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 de presunto acoso.
- Sancionar con firmeza las conductas de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, 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 (Equipo Mediador) dentro de la organización.
 En el caso de la empresa Ajuntament de Manacor, se realizará un contrato con una empresa externa especializada en mediación.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO		
Edición: 2015	Fecha: Julio de 2015	
AJUNTAMENT DE MANACOR		

Equipo Mediador: (Empresa externa)

- Investigar las quejas en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, 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 de acoso.
- Mediación-conciliación entre las partes implicadas.
- Garantizar seriedad, confidencialidad y anonimato durante el proceso de investigación de quejas, mediación y conciliación.
- Formulación de propuestas de medidas cautelares o definitivas para la solución de las quejas.
- Deberán ser personas con habilidades sociales, con un papel de apoyo y ayuda a los trabajadores, que adopten un rol imparcial, que inspiren confianza y respeto, discrecionalidad y confidencialidad sobre los problemas que se presentan, que activen los procedimientos establecidos, y pongan en marcha las medidas y trámites pertinentes.
- El Mediador o miembros del Equipo Mediador no podrán tener relación familiar directa, relación de manifiesta amistad o enemistad, ni podrán ser colaboradores o compañeros en el mismo departamento, área u oficina; de cualquiera de las partes.

Mandos intermedios:

- Informar-asesorar a los trabajadores en cuanto a las posibles maneras de resolver la queja en materia de acoso.
- Facilitar la asistencia y apoyo necesarios al demandante, procurando – cuando sea posible- conciliar las posturas para solucionar la queja de manera informal o extraoficial.
- Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la cumplimentación de la Hoja de Comunicado de Riesgos referente a la queja de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, y facilitar su tramitación.

Representantes de los trabajadores - Delegados de Prevención:

- Informar-apoyar-asesorar en cuanto a las maneras de resolver la queja en materia de acoso
- Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la cumplimentación de la Hoja de Comunicado de Riesgos referente a la queja de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, 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.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO		
Edición: 2015	Fecha: Julio de 2015	
AJUNTAMENT DE MANACOR		

6. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación ante una queja en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, se iniciará por escrito mediante una “**Hoja de Comunicado de Riesgos**” (ver modelo en Anexo I), que entregará o enviará la persona demandante, mando intermedio o representantes de los trabajadores al **Equipo Mediador** asignado por la empresa:

EQUIPO MEDIADOR DE LA EMPRESA AJUNTAMENT DE MANACOR :

Miembros del Equipo Mediador: Inicialmente estará integrado por:

- El alcalde de la Corporación: Miquel Oliver Gomila;
contacte: molivergomila@manacor.org
 - Secretario General : Nicolau Conti Fuster
contacte: nconti@manacor.org
 - Jefe Departamento Recursos Humanos.
Contacto: cpons@manacor.org
 - Técnico prevención externo.
Contacto: sramon@previs.es
- Próximamente se integrará como equipo mediador un mediador externo.

Dicha información deberá ser transmitida por escrito al **Equipo Mediador o a uno de los mediadores/as, el cual lo ara extensivo a todo el equipo**, mediante un canal comunicativo que asegure la confidencialidad de los datos (sobre cerrado, correo electrónico no unipersonal, sino creado a tal efecto, etc.). El **Equipo Mediador** sólo atenderá quejas que le lleguen mediante este canal. Tampoco atenderá **Hojas de Comunicado de Riesgos** anónimas.

Los trabajadores de la empresa AJUNTAMENT DE MANACOR 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 la Intranet de la empresa y *en el tablón de anuncios*.

En caso de que el **Equipo Mediador** tenga conocimiento de la existencia de un posible caso de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo sin haber recibido una **Hoja de Comunicado de Riesgos**; contactará con la persona supuestamente acosada para informarla acerca del presente protocolo. En el caso de que la persona supuestamente acosada no desee realizar una queja en materia de acoso, el **Equipo Mediador** podrá solicitarle autorización (por escrito) para iniciar de forma unilateral la investigación.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO		
Edición: 2015	Fecha: Julio de 2015	
AJUNTAMENT DE MANACOR		

La **Hoja de Comunicado de Riesgos** contiene un apartado en el que los trabajadores pueden describir la situación que genera la queja (hechos, personas implicadas y fecha de inicio). Los trabajadores demandantes deben adjuntar su teléfono de contacto, con el fin de que el Equipo Mediador pueda ponerse en contacto con ellos.

La recepción de la solicitud por parte del Equipo Mediador dará lugar a la apertura de un **Período de Información Previa** entre la mediación y la persona demandante. En este período, el Equipo Mediador contactará telefónicamente con la persona demandante, a fin de establecer una reunión en un lugar que garantice la privacidad. En esta reunión, el Equipo Mediador 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 del **Período de Información Previa** será de **3 días hábiles desde la recepción de la Hoja de Comunicado de Riesgos**.

De forma inmediata a la recepción de la **Hoja de Comunicado de Riesgos** o de la autorización escrita de la persona supuestamente acosada para que se inicie la investigación, el Equipo Mediador informará por escrito a la Dirección de la empresa AJUNTAMENT DE MANACOR acerca de la recepción de una queja en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, por si los hechos denunciados podrían ser constitutivos de delito o falta disciplinaria.

El **Equipo Mediador**, procederá entonces a investigar y evaluar la situación.

En cualquier caso, tras la primera entrevista con la persona demandante, y en un **plazo no superior a 5 días hábiles desde la entrevista con la persona demandante**, se trasladará a la persona demandada toda aquella información relevante y detallada sobre la naturaleza y contenido de la queja en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo. La persona demandada dispondrá de un **plazo máximo de 5 días hábiles** para realizar por escrito aquellas **alegaciones** que estime oportunas.

En este momento, el Equipo Mediador podría decidir la necesidad de tomar **medidas cautelares** mientras se vaya a investigar (por ejemplo, la separación física entre demandante y demandado, con el fin de evitar la cronificación del caso), y se dará por concluido el **Período de Información Previa**.

Tras finalizar el **Período de Información Previa**, se iniciará el **Período de Intervención y Resolución**, que se podrá ejecutar mediante una vía / dos vías (*a criterio de la Empresa, del Equipo Mediador, o valorando la opinión del demandante*):

- **Vía informal o extraoficial de gestión de quejas en materia de acoso:** En ella, el Equipo Mediador asesorará y alentará al trabajador demandante para que trate de resolver el asunto directamente y de manera extraoficial con la persona demandada. Si el trabajador demandante opta por esta opción, tal actuación podrá llevarla a cabo

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	
Edición: 2015	Fecha: Julio de 2015
AJUNTAMENT DE MANACOR	

solo, o acompañado del Equipo Mediador, mando intermedio y/o de los representantes de los trabajadores-delegados de prevención.

En caso de conseguir llegar a un acuerdo, la persona demandante comunicará dicho acuerdo por escrito al Equipo Mediador, y éste cerrará el proceso mediante la **Hoja de Cierre de Proceso**.

En caso de desacuerdo o en caso de que alguna de las partes implicadas no deseen someterse a la vía informal, lo comunicará por escrito al Mediador o Equipo de Mediación, y podrá acogerse a la vía formal u oficial.

El plazo máximo para llegar a un acuerdo mediante la vía informal será de **5 días hábiles**, una vez finalizado el **Período de Información Previa**.

- **Vía formal u oficial de gestión de quejas en materia de acoso:** Se iniciará ante un desacuerdo en vía informal, o en caso de que alguna de las partes implicadas no deseen someterse a la vía informal. En ella, el Equipo Mediador contactará con el demandante, a fin de establecer un segundo encuentro en las mismas condiciones de privacidad.

El **Equipo Mediador (empresa externa)** retomará el caso objeto de solicitud, valorará la situación en base a la información que ya posee, se reunirá con las partes afectadas por separado (únicamente podrá mantener reuniones conjuntas previo consentimiento del demandante y el demandado), y –si procede- con el mando intermedio, representantes de los trabajadores y personas clave (testigos, compañeros, etc...). Se intentará conciliar las posiciones entre demandante y demandado. En caso de éxito, se cerrará el proceso mediante la **Hoja de Cierre de Proceso**. En ausencia de acuerdo, el Equipo Mediador emitirá una opinión que deberá ser notificada a la Dirección mediante un **Informe de Recomendación** (que apuntará las acciones recomendadas a la empresa, así como la prioridad en que éstas se deben realizar). Esta vía no deberá exceder el plazo de **5 días hábiles desde la recepción de la Hoja de Comunicado de Riesgos**.

Una vez recibido el **Informe de Recomendación**, la Dirección de la empresa informará a las partes implicadas de las medidas que se van a tomar al respecto y de los plazos en que se van a ejecutar, en un **plazo máximo de 5 días hábiles** desde la fecha de entrega del informe.

Posteriormente, el Equipo Mediador realizará el **Seguimiento** de la situación, en función de las prioridades establecidas en el informe que se ha generado.

La Dirección y los representantes de los trabajadores de la empresa AJUNTAMENT DE MANACOR, se asegurarán de que las personas que consideren que han sido objeto de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, las que planteen una queja en materia de acoso, 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.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO		
Edición: 2015	Fecha: Julio de 2015	
AJUNTAMENT DE MANACOR		

La Dirección y los representantes de los trabajadores de la empresa AJUNTAMENT DE MANACOR , acuerdan formular y aplicar estrategias que incluyan elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación; con el objetivo no sólo de prevenir el acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa AJUNTAMENT DE MANACOR , de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

La Dirección, el Equipo Mediador y los representantes de los trabajadores de la empresa AJUNTAMENT DE MANACOR acuerdan que, con el objetivo de castigar toda conducta que atente contra la dignidad de sus trabajadores y trabajadoras, se impondrán las siguientes medidas y sanciones a las personas que incurran en dichas conductas:

- *Mientras se investigue un posible caso de acoso, y como medida cautelar, se separará físicamente a demandante y demandado.*
- *Abertura de expediente disciplinario al demandado.*

Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, la empresa AJUNTAMENT DE MANACOR no tomará represalias contra el trabajador demandante. Antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.

Con el fin de dejar constancia, se aprueba y firma el presente protocolo, en Manacor , a 9 de julio de 2015.

Propuesta de protocolo,	
Protocolo adaptado y aprobado por LA DIRECCIÓN	Protocolo revisado y aceptado por LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
Fdo: _____	Fdo: _____

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	
	Edición: 2015	Fecha: Julio de 2015
AJUNTAMENT DE MANACOR		

7. ANEXOS

ANEXO I: POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

ANEXO II: MODELO DE HOJA DE COMUNICADO DE RIESGOS

ANEXO III: MODELO DE HOJA DE CIERRE DE PROCESO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	
Edición: 2015	Fecha: Julio de 2015
AJUNTAMENT DE MANACOR	

ANEXO I: POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO DECLARACION DE PRINCIPIOS

La Dirección de la empresa AJUNTAMENT DE MANACOR considera que todos sus trabajadores deben ser tratados con respeto y dignidad, por lo que el acoso psicológico, sexual o por razón de sexo (en todas sus manifestaciones) en el lugar de trabajo, es inaceptable, y no se tolerará bajo ninguna circunstancia.

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

La Dirección recuerda que el Acoso Psicológico puede ser definido como la “situación en la que una persona o grupo de personas ejercen conductas de violencia psicológica extrema sobre otra persona o grupo de personas de forma sistemática y durante un período prolongado de tiempo en el lugar de trabajo, con el objetivo de eliminar a la/-s persona/-s acosada/-s de la organización y/o destruir sus capacidades. Están incluidos los comportamientos que atemorizan, ofenden, denigran o humillan al trabajador para conseguir su aislamiento del grupo”.

La Dirección recuerda que el Acoso Sexual puede definirse como “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”.

Por su lado, el Acoso por Razón de Sexo se puede definir como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”

Así mismo, se recuerda que el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo están tipificados en la legislación vigente como infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, por lo que la Dirección de la empresa AJUNTAMENT DE MANACOR puede recurrir a las acciones legales pertinentes para sancionar con firmeza dichas conductas.

OBJETIVOS Y COMPROMISOS

La Dirección de la empresa AJUNTAMENT DE MANACOR 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, sexual o por razón de sexo, por lo que se asegurará que los trabajadores no son víctimas de ello.

La Dirección de la empresa AJUNTAMENT DE MANACOR ha creado un procedimiento conciliatorio y de investigación para resolver los problemas de acoso que se puedan presentar. Cualquier caso del que tenga conocimiento la organización, 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.

La Dirección de la empresa AJUNTAMENT DE MANACOR invita a todos los empleados a denunciar cualquier situación de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo. La dirección asegura que los trabajadores que denuncien, o sean testigos, no sufrirán represalias. Se impondrán sanciones (conforme a la normativa interna y legal aplicable) a aquellos que realicen conductas de acoso a otro empleado.

Se ha designado a un **Equipo Mediador (empresa externa)** para resolver problemas de acoso psicológico. En caso de detectar una situación de posible acoso, cumplimenten una **Hoja de Comunicado de Riesgos** (ubicada en el Departamento de Recursos Humanos), y remítanla a la dirección de correo electrónico que se determine por parte de la empresa mediadora.

Fdo: La Dirección

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO		
Edición: 2015	Fecha: Julio de 2015	
AJUNTAMENT DE MANACOR		

ANEXO II: MODELO DE HOJA DE COMUNICADO DE RIESGOS

MODELO DE HOJA DE COMUNICADO DE RIESGOS

COMUNICADO DE RIESGO PSICOSOCIAL		EMPRESA: AJUNTAMENT DE MANACOR
DATOS DEL/ DE LA TRABAJADOR/-A QUE CUMPLIMENTA EL COMUNICADO:		
Centro de trabajo	Puesto de trabajo	Teléfono de contacto
Nombre trabajador/-a	Fecha comunicación	Firma
DATOS DEL RIESGO PSICOSOCIAL:		
Descripción detallada del riesgo laboral (hechos, personas implicadas, fecha de inicio...)		

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO		
Edición: 2015	Fecha: Julio de 2015	
AJUNTAMENT DE MANACOR		

ANEXO III: MODELO DE HOJA DE CIERRE DE PROCESO

MODELO DE HOJA DE CIERRE DE PROCESO

CIERRE DEL PROCESO DE ACTUACIÓN		EMPRESA: AJUNTAMENT DE MANACOR
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EQUIPO MEDIADOR:		
Nombre mediador/-es que ha/-n intervenido en el proceso:		Nombre demandante:
Fecha inicio proceso:	Fecha cierre proceso:	
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN:		
MOTIVO DEL CIERRE DEL PROCESO:		
MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS:		
OBSERVACIONES:		
FIRMA-S:		