



CERTIFICAT DE SECRETARIA

Jaime Perelló Marcé, Secretari-Interventor de l'Ajuntament de Ses Salines (Illes Balears), **CERTIFIC**:

Que en data 9 de novembre de 2021, en sessió de caràcter ordinària del Ple d'aquest Ajuntament, l'acta de la qual encara no ha estat sotmesa a l'aprovació de la Corporació i, per tant, en compliment de l'establert a l'article 206 del ROF, es fa l'advertiment que aquesta queda a la reserva dels termes que resultin de l'esmentada aprovació, no obstant, d'acord amb el disposat a l'art. 91.1, apartat segon del ROF, "En cap cas es podrà modificar el fons dels acords adoptats i només s'hauran d'esmenar les simples errades materials"- entre d'altres, es va adoptar el següent acord:

Expte. 2021/804

“PROPOSTA NOU PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS, ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT DE SES SALINES

A la Taula de Negociació del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Ses Salines celebrada el passat dia 22-09-2021 es va acordar, per unanimitat dels assistents, aprovar la proposta del nou protocol de prevenció de riscos psicosocials, assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe a l'ajuntament de Ses Salines, que ara s'ha de sotmetre a l'aprovació del plenari.

“ PROPOSTA NOU PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS, ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT DE SES SALINES

INDICE

1. OBJETO
2. ÀMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE
3. REFERENCIAS
4. DEFINICIONES

Firma 1 de 2	Juan Rodriguez Ginard	17/11/2021	Batle
Firma 2 de 2	Jaime Perelló Marcé	16/11/2021	Secretari-Interventor

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a la seu electrònica de l'ajuntament Ses Salines:

Código Seguro de Validación	fe31d5e76a6d47ea91c3c693816e9dea001	Fecha documento: 15/11/2021
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040	
Metadatos	Clasificador: Certificat -	





5. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

6. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7. ANEXOS

1. OBJETO

El objeto del presente protocolo es el establecimiento de las actuaciones a tomar en la empresa AJUNTAMENT DE SES SALINES 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. AMBITO DE APLICACIÓN

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 SES SALINES.

A todos los efectos, al referirse en este protocolo a trabajadores y trabajadoras, incluye a cualquier persona con relación laboral o funcional directa con este Ayuntamiento, y a los cargos electos de la Corporación.

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.**

Firma 1 de 2	Jaime Perelló Marcé	16/11/2021	Secretari-Interventor
Firma 2 de 2	Juan Rodríguez Ginard	17/11/2021	Batle

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a la seu electrònica de l'ajuntament Ses Salines:		
Código Seguro de Validación	fe31d5e76a6d47ea91c3c693816e9dea001	Fecha documento: 15/11/2021
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040	
Metadatos	Clasificador: Certificat -	





- 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*. 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:

Firma 2 de 2	Juan Rodríguez Ginard	17/11/2021	Batle
Firma 1 de 2	Jaime Perelló Marcé	16/11/2021	Secretari-Interventor

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a la seu electrònica de l'ajuntament Ses Salines:		
Código Seguro de Validación	fe31d5e76a6d47ea91c3c693816e9dea001	Fecha documento: 15/11/2021
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040	
Metadatos	Clasificador: Certificat -	





- 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.
- 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.

Firma 2 de 2	Juan Rodriguez Ginard	17/11/2021	Batle
Firma 1 de 2	Jaime Perelló Marcé	16/11/2021	Secretari-Interventor

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a la seu electrònica de l'ajuntament Ses Salines:

Código Seguro de Validación fe31d5e76a6d47ea91c3c693816e9dea001 Fecha documento: 15/11/2021

Url de validación <https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040>

Metadatos Clasificador: Certificat -





- **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:

- **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.

Firma 1 de 2	Jaime Perelló Marcé	16/11/2021	Secretari-Interventor
Firma 2 de 2	Juan Rodríguez Ginard	17/11/2021	Batle

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a la seu electrònica de l'ajuntament Ses Salines:			
Código Seguro de Validación	fe31d5e76a6d47ea91c3c693816e9dea001		Fecha documento: 15/11/2021
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040		
Metadatos	Clasificador: Certificat -		



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.

“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, personas, profesional o empresa designada 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. Dado que las personas del equipo mediador que intervendrán cuando

Firma 1 de 2	Juan Rodríguez Ginard	17/11/2021	Batle
Firma 2 de 2	Jaime Perelló Marcé	16/11/2021	Secretari-Interventor

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a la seu electrònica de l'ajuntament Ses Salines:		
Código Seguro de Validación	fe31d5e76a6d47ea91c3c693816e9dea001	Fecha documento: 15/11/2021
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040	
Metadatos	Clasificador: Certificat -	





corresponda no deberán ser del mismo departamento que el supuestamente acosado o supuestamente acusador, el equipo mediador estará formado por un mínimo de 6 personas, 2 del personal laboral, 2 de la Policía Local, y 2 de la administración municipal. En cualquier momento, cualquier trabajador podrá solicitar su inclusión en el equipo mediador, si no constaran ya 2 de su mismo departamento.

Mientras existan obstáculos evidentes por falta de personal que esté dispuesto a realizar las funciones de mediación, o por considerar la mesa de personal, que las personas ofrecidas son insuficientes en número, o no adecuadas para formar parte del equipo mediador, podrá utilizarse una mediación externa, por personal experimentado, o personal de otra administración, si se estableciera un convenio al efecto.

“Queja en materia de acoso”: Comunicación por parte de un trabajador o trabajadora al Equipo Mediador designado por la empresa AJUNTAMENT DE SES SALINES, 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, responsable de la gestión del procedimiento, que cumpla con

Firma 1 de 2	Jaime Perelló Marcé	16/11/2021	Secretari-Interventor
Firma 2 de 2	Juan Rodríguez Ginard	17/11/2021	Batle

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a la seu electrònica de l'ajuntament Ses Salines:		
Código Seguro de Validación	fe31d5e76a6d47ea91c3c693816e9dea001	Fecha documento: 15/11/2021
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040	
Metadatos	Clasificador: Certificat -	





los siguientes requisitos: Persona con habilidades sociales, con un papel de apoyo y ayuda a los trabajadores, que adopte un rol imparcial, que inspire confianza y respeto, discrecionalidad y confidencialidad sobre los problemas que se presentan, que active los procedimientos establecidos, y ponga en marcha las medidas y trámites pertinentes. Informar a todo el personal sobre la existencia de este Equipo Mediador.

Equipo Mediador:

- 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: *(jefe de coordinación/jefe de personal/representantes de personal)*

- Podrá informar-asesorar a los trabajadores en cuanto a las posibles maneras de resolver la queja en materia de acoso.
- Podrá facilitar la asistencia y apoyo necesarios al demandante, procurando –cuando sea posible- conciliar las posturas para solucionar la queja de manera informal o extraoficial.
- Podrá 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 y recepción por el equipo mediador, así como la posterior relación con el mismo.

Firma 2 de 2	Juan Rodriguez Ginard	17/11/2021	Batle
Firma 1 de 2	Jaime Perelló Marcé	16/11/2021	Secretari-Interventor

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a la seu electrònica de l'ajuntament Ses Salines:		
Código Seguro de Validación	fe31d5e76a6d47ea91c3c693816e9dea001	Fecha documento: 15/11/2021
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040	
Metadatos	Clasificador: Certificat -	





- Realizar cualquier tarea delegada por el equipo mediador, siempre que hubiera acuerdo entre equipo mediador y cargo intermedio, y siempre y cuando el trabajador que ha presentado el parte no exprese su descontento con el cargo intermedio delegado.

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 o mando intermedio al **Equipo Mediador** asignado por la empresa (si lo hiciera llegar al mando intermedio, este lo hará llegar de manera urgente al equipo mediador, quien será la persona de contacto del equipo mediador, si este no fuera personal propio municipal):

EQUIPO MEDIADOR CORREO ELECTRONICO:

equipmediadorassetjament@ajsessalines.net

Dicha información deberá ser transmitida por escrito al **Equipo Mediador** mediante un canal comunicativo que asegure la confidencialidad de los datos (sobre cerrado, correo electrónico no unipersonal, sino creado a tal efecto, a través del cargo intermedio, 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 SES SALINES 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 web municipal, y concretamente en el apartado de documentos de función pública.

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.

La **Hoja de Comunicado de Riesgos** contiene un apartado en el que los trabajadores deben describir la situación que genera la queja (**hechos concretos, personas implicadas y fecha de inicio**). Los trabajadores demandantes deben adjuntar su teléfono de contacto y correo electrónico municipal si lo tuvieran (solo en caso de que no tengan

Firma 1 de 2	Jaime Perelló Marcé	16/11/2021	Secretari-Interventor
Firma 2 de 2	Juan Rodríguez Ginard	17/11/2021	Batle

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a la seu electrònica de l'ajuntament Ses Salines:			
Código Seguro de Validación	fe31d5e76a6d47ea91c3c693816e9dea001		Fecha documento: 15/11/2021
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040		
Metadatos	Clasificador: Certificat -		



correo corporativo podrán utilizar otro), 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 **5 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 Alcaldía o Regidor de función pública 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, si el Equipo Mediador lo considera oportuno 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:

Firma 1 de 2
Jaime Perelló Marcé
16/11/2021
Secretari-Interventor

Firma 2 de 2
Juan Rodriguez Ginard
17/11/2021
Batle

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a la seu electrònica de l'ajuntament Ses Salines:		
Código Seguro de Validación	fe31d5e76a6d47ea91c3c693816e9dea001	Fecha documento: 15/11/2021
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040	
Metadatos	Clasificador: Certificat -	





- **A) 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 solo, o acompañado del Equipo Mediador.

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 desee 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**.

- **B) 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 desee 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** 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 al Alcalde o al Regidor de Función Pública 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, siempre que sea posible, el plazo de **30 días hábiles desde el inicio del periodo de intervención y resolución**.

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 10 días hábiles** desde la fecha de entrega del informe.

Firma 1 de 2	Jaime Perelló Marcé	16/11/2021	Secretari-Interventor
Firma 2 de 2	Juan Rodríguez Ginard	17/11/2021	Batle

Código Seguro de Validación	fe31d5e76a6d47ea91c3c693816e9dea001	Fecha documento: 15/11/2021
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040	
Metadatos	Clasificador: Certificat -	





Posteriormente, el Equipo Mediador, de oficio o por indicación de alguna de las partes, podrá realizar un **Seguimiento** de la situación, en función de las prioridades establecidas en el informe que se ha generado.

La Alcaldía se asegurará 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.

La Dirección y los representantes de los trabajadores de la empresa AJUNTAMENT DE SES SALINES, 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 SES SALINES, de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

Esta administración y la mesa general de personal tomarán o propondrán todas las medidas correctoras con el objetivo de castigar toda conducta que atente contra la dignidad de sus trabajadores y trabajadoras.

Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, la empresa AJUNTAMENT DE SES SALINES, 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 Ses Salines, a *****.

7. ANEXOS

Firma 1 de 2
Jaime Perelló Marcé
16/11/2021
Secretari-Interventor

Firma 2 de 2
Juan Rodríguez Ginard
17/11/2021
Batlle

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a la seu electrònica de l'ajuntament Ses Salines:		
Código Seguro de Validación	fe31d5e76a6d47ea91c3c693816e9dea001	Fecha documento: 15/11/2021
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040	
Metadatos	Clasificador: Certificat -	





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

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

L' AJUNTAMENT DE SES SALINES 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 periodo prolongado de tiempo en el lugar de trabajo, con el objetivo de eliminar a la/-s personal/-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".

Se 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 SES SALINES** puede recurrir a las acciones legales pertinentes para sancionar con firmeza dichas conductas.

OBJETIVOS Y COMPROMISOS

La Dirección de la empresa **AJUNTAMENT DE SES SALINES** 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 SES SALINES** 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 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 SES SALINES** 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

Firma 2 de 2	Juan Rodríguez Ginard	17/11/2021	Batle
Firma 1 de 2	Jaime Perelló Marcé	16/11/2021	Secretari-Interventor

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a la seu electrònica de l'ajuntament Ses Salines:			
Código Seguro de Validación	fe31d5e76a6d47ea91c3c693816e9dea001	Fecha documento:	15/11/2021
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040		
Metadatos	Clasificador: Certificat -		





la normativa interna y legal aplicable) a aquellos que realicen conductas de acoso a otro empleado.

La mesa de personal propondrá a la Alcaldía el nombramiento de un Equipo Mediador, a ser posible formado por 2 personas de cada departamento mayoritario (labora, Policía Local, y administración) **para resolver problemas de acoso psicológico. En caso de detectar una situación de posible acoso, cumplimenten una Hoja de Comunicado de Riesgos (ubicada en la web municipal-documentos-recursos humanos), y remitanla a la siguiente dirección de correo electrónico: equipmediadorasetjament@ajsessalines.net**

ANEXO II: MODELO DE HOJA DE COMUNICADO DE RIESGOS

MODELO DE HOJA DE COMUNICADO DE RIESGOS

EMPRESA: AJUNTAMENT DE SES SALINES

DATOS DEL TRABAJADOR

NOMBRE Y APELLIDOS:

CENTRO DE TRABAJO:

PUESTO DE TRABAJO:

TELEFONO DE CONTACTO:

CORREO ELECTRÓNICO CORPORATIVO:

FECHA:

DESCRIPCIÓN CONCRETA Y DETALLADA DEL RIEGO LABORAL (Hechos, fechas, personas implicadas, ...):

Firma:

ANEXO III: MODELO DE HOJA DE CIERRE DE PROCESO

Firma 2 de 2	Juan Rodriguez Ginard	17/11/2021	Batle
Firma 1 de 2	Jaime Perelló Marcé	16/11/2021	Secretari-Interventor

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a la seu electrònica de l'ajuntament Ses Salines:			
Código Seguro de Validación	fe31d5e76a6d47ea91c3c693816e9dea001		Fecha documento: 15/11/2021
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040		
Metadatos	Clasificador: Certificat -		



EMPRESA: AJUNTAMENT DE SES SALINES
NOMBRE MEDIADOR/ES QUE HA/N INTERVENIDO EN EL PROCESO:
NOMBRE TRABAJADOR PROMOTOR PROCESO:
FECHA PRESENTACIÓN PARTE INICIO:
FECHA CIERRE PROCESO:
BREVE DESCRIPCIÓN SITUACIÓN:
MOTIVO CIERRE DEL PROCESO:
MEDIDAS CORRECTORES PROPUESTAS:
OBSERVACIONES:
FIRMA: .”

Per això es proposa al Ple de la corporació l'adopció dels següents acords:

1r. Aprovar el Protocol de prevenció de riscos psicosocials, assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament de Ses Salines, consensuat a la Mesa de Negociació de data 22-09-2021.

2n.- Publicar el text íntegre (amb els annexos) del protocol de prevenció de riscos psicosocials, assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament de Ses Salines al web municipal i posar-ho en coneixement de tot el personal.

Ses Salines, a data de la signatura electrònica.

El batle

Intervencions:

[...]

Votacions:

La proposta s'aprova per unanimitat dels assistents .”

I, perquè consti als efectes oportuns, expedesc la present certificació d'ordre i amb el vistiplau del Sr. Batle, a Ses Salines, en data de la signatura electrònica.

Firma 1 de 2
Jaime Perelló Marcé
16/11/2021
Secretari-Interventor

Firma 2 de 2
Juan Rodriguez Ginard
17/11/2021
Batle

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a la seu electrònica de l'ajuntament Ses Salines:		
Código Seguro de Validación	fe31d5e76a6d47ea91c3c693816e9dea001	Fecha documento: 15/11/2021
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040	
Metadatos	Clasificador: Certificat -	





Firma 1 de 2	Jaime Perelló Marcé	16/11/2021	Secretari-Interventor
Firma 2 de 2	Juan Rodriguez Ginard	17/11/2021	Batle

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a la seu electrònica de l'ajuntament Ses Salines:			
Código Seguro de Validación	fe31d5e76a6d47ea91c3c693816e9dea001		Fecha documento: 15/11/2021
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisini=040		
Metadatos	Clasificador: Certificat -		