



Excm. Ayuntamiento de Castellón.

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO
PSICOLÓGICO (MOBBING) Y EL
ACOSO SEXUAL

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES



Pasión x CASTELLÓN



DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Los/las responsables políticos del Ayuntamiento de Castellón de la Plana hemos decidido, ante el problema del acoso psicológico y sexual, abordarlo de la manera más eficaz en la organización del ayuntamiento.

Con el presente protocolo se pretende tener un instrumento para la prevención, y también establecer las vías de investigación y actuación ante posibles quejas y reclamaciones

Entendemos como no tolerables y no ajustados a un adecuado comportamiento y actitud, aquellas que lleven a cualquier tipo de acoso, y ni se quiere ni se deben permitir. Así, el Ayuntamiento de Castellón de la Plana facilitará las medidas organizativas necesarias y mejorará el entorno psicosocial que evite las posibles conductas de acoso y los consecuentes daños de esas conductas en el trabajo

EL ALCALDE

**QUINTO TTE. DE
ALCALDE
DELEGADO DE ÁREA DE
GOBIERNO**



El Ayuntamiento de Castellón de la Plana y sus organismos dependientes consideran que los/las trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad

Las diferentes formas de acoso en el mundo laboral, de cualquiera de las maneras que se produzca, no pueden ser aceptadas en esta institución, y por ello nos comprometemos a utilizar de todas las maneras posibles la autoridad, para con ello asegurarnos que los/las empleados/as dispongan de un entorno, tanto desde el aspecto físico, como psicológico o social, con respeto a la dignidad de las personas

El acoso sexual se concibe como una imposición no deseada de requerimientos sexuales

Dado que constituye una coacción a la víctima ignorando su voluntad, este acoso priva a la víctima del respeto a su integridad física y psíquica, altera la condición y la orientación sexual hacia un objeto hostil, y presenta de este modo una serie de obstáculos en cuanto al acceso, la formación y la promoción en condiciones de igualdad de hombres y mujeres al empleo



El acoso psicológico, que se conoce como mobbing, puede tener muchas modalidades y se puede dirigir contra trabajadores/as por causas como su edad, sexo, orientación sexual, discapacidad mental o física, o cualquier otro factor como el éxito, la competencia personal o la admiración de los compañeros o del resto de las personas

Este acoso puede llevarse a cabo mediante acciones, conductas o comentarios ofensivos o degradantes. Puede que el/la receptor/a del acoso experimente vivencias de ser amenazado/a, humillado/a, y también generarle un entorno de trabajo de intimidación

El acoso psicológico en el trabajo o mobbing, es un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen un tipo de violencia psicológica, de manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional



De las definiciones de acoso psicológico se desprenden dos modalidades distintas:

Conductas de acoso, que comprenden todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse vejatorio, discriminatorio, ofensivo. Inhumano, degradante, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada

Proceso de acoso: agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencias la humillación, el menosprecio, la degradación, la coacción o la discriminación de una persona

Un proceso de acoso puede manifestarse:

Excluyendo o aislando de la actividad profesional a una persona

Con ataques que persisten en el tiempo, y negativos, que perjudiquen su rendimiento personal y profesional



Manipulando la reputación personal o profesional de una persona con rumores, calumnias, denigrándolo o ridiculizándolo

Con el abuso de poder mediante el menosprecio persistente de la labor de la persona, con fijación de objetivos poco razonables o que sean imposibles de alcanzar, o asignándole tareas imposibles

El control o monitorización perversa, desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona

La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación

La disminución gradual del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo

El intento de dañar a la persona mediante la interposición de medidas administrativas que significan su bloqueo o perjuicio profesional

Para asegurar que los empleados/as del Ayuntamiento de Castellón de la Plana tengan un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de las personas, el Ayuntamiento y sus organismos autónomos, establecen el rechazo total al acoso, en cualquiera de sus formas o modalidades, sin reparar



en quien es la víctima o el/la acosador/a ni cual sea su rango jerárquico

Toda la línea de dirección establecerá y aceptará, así como sus responsables, una declaración de compromiso en la que se excluya de manera explícita todo tipo de hostigamiento de entre las posibles formas de dirigir a las personas

El Ayuntamiento y sus organismos autónomos reconocen el papel de los sindicatos en lo referente a la representación de los/las trabajadores/as que lo soliciten en relación con cualquier tipo de acoso. También se reconoce el derecho de los miembros del Comité de Seguridad y Salud a estar informados de las denuncias en materia de acoso presentadas y de su resolución

Mediante esta declaración el Ayuntamiento de Castellón de la Plana y sus Organismos Autónomos adquieren el compromiso para desarrollar procedimientos encaminados a garantizar que el entorno laboral esté libre de los riesgos laborales que proceden de la violencia en cualquiera de sus modalidades, y concretamente de acoso laboral y sexual, comprometiéndose a ejercer una auténtica prevención de los riesgos psicosociales en estas materias



El Ayuntamiento de Castellón de la Plana y sus Organismos Autónomos incluirán en los planes de formación acciones formativas específicas destinadas a la prevención de este tipo de riesgos laborales psicosociales, incorporando a ellas trabajadores/as, directivos/as y mandos intermedios. Se incorporarán de manera específica acciones de formación en materia de liderazgo y dirección de personas, dinámica del acoso en las organizaciones, y estrategias de afrontamiento del acoso en la organización

El Ayuntamiento de Castellón de la Plana y sus Organismos Autónomos aplicarán de forma proactiva políticas para prevenir el deterioro o enrarecimiento del clima laboral e incentivar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre sus trabajadores/as

El Ayuntamiento de Castellón de la Plana y sus Organismos Autónomos estiman como acción primordial de prevención el dar ejemplo mediante prácticas éticas no manipuladoras y humanizadoras por parte de la dirección y de los mandos y entiende que las inversiones en acciones de prevención del acoso sexual y psicológico redundan en una mejora del clima laboral y en el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas



El objetivo de este protocolo es establecer las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzcan el acoso sexual y el psicológico en nuestro ayuntamiento, y determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador/a presente queja sobre la materia

Todo empleado/a público o cualquier otro trabajador/a que realice su trabajo en el Ayuntamiento y organismos autónomos que considere que ha sido objeto de acoso psicológico o sexual por un/a trabajador/a municipal tendrá derecho a presentar queja internamente y ello sin menoscabo de las acciones penales o civiles que la persona acosada pueda ejercitar externamente a la organización

El Ayuntamiento de Castellón de la Plana y sus organismos autónomos se asegurarán de que todos/as los/las trabajadores/as conozcan la existencia del presente protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento que se establezcan derivados de este protocolo

El Ayuntamiento de Castellón de la Plana y sus organismos autónomos proporcionarán a sus mandos y directivos/as de la áreas, servicios y



departamentos con responsabilidad en prevención, y a los/las delegados/as de prevención, la formación, capacitación e información sobre la prevención del acoso psicológico y del acoso sexual y sobre la adopción del presente protocolo en particular, concretándose esta actuación en las siguientes medidas:

Proporcionar una declaración clara de aquellos comportamientos que no son adecuados en el desarrollo del trabajo en la organización, configurados en el anexo específico de este protocolo. Esta lista será a título de ejemplos de algunos comportamientos inadecuados

Dejar, de manera clara, establecido que la política se aplicará a todos los colectivos y a todos los niveles de la organización. Los/as directivos/as, mandos, responsables, coordinadores/as, delegados/as de prevención, y en especial el servicio de prevención de riesgos laborales, observarán y estarán especialmente vigilantes respecto a la incidencia de conductas de violencia, agresividad y hostigamiento psicológico y sexual en el trabajo

Tipificar el acoso psicológico o sexual en el trabajo como una falta muy grave, que será objeto de la correspondiente sanción. Ello sin perjuicio de



reconocer que, bajo ciertas circunstancias, estos comportamientos pueden ser objeto de actos sancionables por la legislación penal, civil, laboral y constitucional

Promover la formación adecuada en resolución de conflictos, estilos de dirección participativos y comunicativos e interacción social, dirigidos especialmente a jefes/as y responsables de equipos de personas

Describir con detalle el procedimiento para obtener ayuda y plantear las quejas ante una posible situación de acoso psicológica o sexual. Asegurar el apoyo telefónico y/o formal de los/as delegados/as de prevención y del servicio médico, garantizando tanto el tratamiento serio, riguroso y confidencial de los datos por parte de la organización como el compromiso de que no se consentirá la persecución de ningún empleado/a que plantee una reclamación o que colabore o ayude a otro/a a realizarla

Asegurarse, y conseguirlo, que las quejas, en su investigación, se desarrollen con la debida sensibilidad y todo el respeto hacia los derechos de las partes afectadas, tanto del que reclama como del que se le acusa



Efectuar revisiones periódicas de las políticas de Recursos Humanos con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con la colaboración de los representantes de los trabajadores, con el objetivo de evaluar y verificar su eficacia relacionada con la erradicación de cualquier forma de acoso y si fuera el caso mejorar los procedimientos de actuación

Para garantizar una eficaz prevención de los comportamientos de acoso mediante este protocolo, el Ayuntamiento de Castellón de la Plana y sus Organismos Autónomos realizarán una divulgación sistemática y continuada de su contenido a todos los niveles de la organización. Se facilitará a todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento y sus organismos autónomos toda la información necesaria, asegurando que conozcan la existencia del presente protocolo, entregándoles una copia del mismo. Además se facilitará una guía de actuación para los casos concretos

Se informará al personal de nuevo ingreso de los principios rectores de este protocolo, incluyendo en el procedimiento de acogida al personal de nuevo ingreso (tanto temporales como fijos) la formación necesaria en prevención de riesgos psicosociales, mediante charla y/o facilitándoles copia de la documentación precisa



Se proporcionará a los/as trabajadores/as información relevante, clara y específica de las actividades que deben desarrollar en su puesto de trabajo (funciones y requisitos), los objetivos que deben alcanzar y los medios de que disponen para ello, realizando la autorización y seguimiento necesarios desde las áreas de Recursos Humanos

Se incluirán en el Plan de Formación Anual cursos de contenido relacionado con la gestión y el desarrollo de las personas, los equipos de trabajo, control de estrés y estilos de dirección participativos y motivadores

Se establecerán seminarios y cursos dirigidos específicamente a directivos, con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos factores que pueden generar reclamaciones por acoso y a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia

Se incorporará y mantendrá un apartado en la intranet municipal dedicada a la difusión de información sobre la prevención del acoso, procedimiento a seguir y funcionamiento del presente protocolo. A través de este medio de comunicación interna el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales mantendrá fuentes de



información más completas para uso de las personas que deseen ampliarlas

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales promoverá la realización periódica de encuestas sobre riesgos psicosociales, evaluando la naturaleza y frecuencia de los misos que se produzcan en relación con el trabajo y que puedan generar situaciones de acoso. Asimismo impulsará cuantas otras medidas considere eficaces para el objeto principal de este protocolo, publicando los resultados de las actuaciones e informando al Comité de Seguridad y Salud

Desarrollar la comunicación interna como un valor y herramienta para construir entornos comunes de aprendizaje basados en la creación y la transferencia del conocimiento. Incentivar de manera proactiva y compartir el conocimiento como valor en la organización. Se entenderá la comunicación como una dimensión esencial para la prevención de riesgos psicosociales



PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE EXISTIR QUEJAS O RECLAMACIONES EN MATERIA DE ACOSO PSICOLÓGICO O SEXUAL

Se creará un Equipo de Asesoramiento al Comité de Seguridad y Salud, de naturaleza permanente, interno y renovable, compuesto por seis miembros, para la investigación, instrucción y seguimiento de los supuestos casos de acoso psicológico o sexual

Este equipo estará compuesto por los siguientes miembros

- Un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales
- Un/a delegado/a de prevención
- Un/a técnico/a jurídico
- Un/a técnico de recursos humanos
- Un/a psicólogo/a de Servicios Sociales, preferentemente del Servicio de Igualdad
- Un/a médico



Los miembros de este equipo, salvo el médico, serán propuestos por el Comité de Seguridad y Salud y se designarán por el Concejal Delegado de Recursos Humanos. La renovación de estos miembros o la aprobación de la continuidad de los mismos miembros se realizarán de forma periódica, al menos una vez cada cuatro años, tras las elecciones sindicales de donde derivan los/as delegados/as de prevención

Algunos de estos miembros podrán formar parte del Comité de Seguridad y Salud

Este equipo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso psicológico o sexual

Cualquier persona que forme parte de este Equipo involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada,



quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Será la Concejalía de Recursos Humanos quien invalidará o recusará al miembro del equipo de asesoramiento que se encuentre en alguna de las causas que le impiden participar en el caso que corresponda, aplicando el régimen de recusación previsto



Atribuciones del Equipo de Asesoramiento:

Recibir todas las quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso psicológico o sexual

Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso psicológico y sexual

Recibir y dar audiencia a la persona demandada

Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones al Comité de Seguridad y Salud, en un plazo máximo de 30 días a partir del inicio del proceso. Este Comité de Seguridad y Salud se reunirá de forma urgente y en convocatoria extraordinaria para tratar estos informes o dictámenes y dará traslado de los mismos a las partes afectadas

El Equipo de Asesoramiento podrá, ante un caso concreto, de acuerdo con la persona denunciante, delegar en uno de los miembros (Asesor/a confidencial), las siguientes competencias durante el proceso de instrucción:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que señala ser víctima de una situación



de acoso psicológico o sexual e iniciar las actuaciones que sean precisas

- Tendrá capacidad de representación de la persona reclamante ante el Equipo, siempre que ésta así lo determine
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, testigos, ..., manteniendo siempre la confidencialidad, conjuntamente a otros miembros del equipo de asesoramiento

El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de respuesta, y se protegerá la intimidad, y respetará la dignidad de las personas involucradas en la instrucción; asimismo procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación

Si la persona afectada entiende que es posible, y lo propone, se intentará resolver el problema de manera interna y rápida en un primer momento

La comunicación de la queja debe realizarse por escrito por el reclamante o por otra persona que tenga conocimiento de actos de acoso psicológico o sexual, dirigiéndose por escrito al Presidente del



Comité de Seguridad y Salud, o en ausencia por el Secretario del Comité de Seguridad y Salud que tomará constancia del escrito o de la reclamación (sello de entrada, registro general u otra garantía de recepción del documento) y la derivará al equipo de asesoramiento de forma inmediata. También se podrá presentar la queja ante la Sección de Recursos Humanos y el Servicio de Igualdad de Oportunidades (SIO), que remitirán las quejas al Comité de Seguridad y Salud

El plazo de este procedimiento se iniciará desde la recepción del escrito

Cuando haya reclamaciones o quejas de terceros sobre la existencia de situaciones de acoso psicológico o sexual el equipo de asesoramiento investigará e instruirá el caso objeto de queja o reclamación

Los/as trabajadores/as con responsabilidad jerárquica (mandos y directivos/as) estarán obligados/as a informar sobre los posibles casos de acoso que puedan realizar sus subordinados/as o puedan afectar a sus equipos, considerándose falta grave el no comunicar estos hechos si fueran conocidos por ellos/as



La investigación acerca de la queja o reclamación debe ser desarrollada con sensibilidad y el respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora

A lo largo del proceso, el/la reclamante o reclamado/a puede ser apoyado/a y acompañado/a por una persona de su elección, incluyendo entre las posibilidades un/a amigo/a, un/a compañero/a de trabajo, un familiar... o un representante de los/as trabajadores/as

En un plazo de tiempo máximo de 30 días, el equipo de asesoramiento dará por finalizado el procedimiento interno, validando en su caso la consistencia de la queja. Con ello podrá conseguirse o no la finalidad de procedimiento interno, y en su caso, proponiéndose las actuaciones que sean convenientes (derivación a cursos de formación, cambios de puestos de trabajo,...), incluida la posibilidad de apertura del procedimiento externo

PLAZO 30 DÍAS



Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un informe o dictamen escrito que se elevará al Comité de Seguridad y Salud y se comunicará por este a las partes afectadas

En el informe o dictamen se presentarán propuestas para la solución del problema incluyendo las recomendaciones oportunas, de forma que haya acuerdo o conciliación entre el/la reclamante y reclamado/a para la solución del problema y si no fuera posible pasar al procedimiento externo

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los /as afectados/as y el archivo de las actuaciones será custodiado por la Secretaría del Comité de Seguridad y Salud con la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

El procedimiento externo se iniciará a petición del/a reclamante o de la persona demandada una vez finalizada la fase interna sin haberse llegado a satisfacción para alguna de las partes.

El Equipo de Asesoramiento facilitará el informe elaborado y los datos de la investigación que se haya realizado a un/a asesor/a externo/a que determinará, tras completar y evaluar el caso, la existencia o no de acoso psicológico o sexual



Este asesor/a externo/a será de reconocida experiencia y podrá ser privado o solicitado a el Servicio de Prevención Ajeno que se encuentre en ese momento contratado por el ayuntamiento.

El/la asesor/a externo/a emitirá un dictamen, que se comunicará al Comité de Seguridad y Salud, determinando la existencia o no de acoso psicológico o sexual

En caso de quedar acreditado por dictamen un caso de acoso psicológico o sexual se propondrá al órgano competente el inicio de un expediente disciplinario por la presunta falta muy grave con la adopción de medidas cautelares o definitivas

Independientemente a estos procedimientos el/la interesado/a podrá acudir directamente, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda

Este procedimiento sancionador se iniciará a petición del Comité de seguridad y Salud en base al informe instructor o dictamen del/a asesor/a externo/a

El acoso psicológico y sexual se considerarán como faltas muy graves. Las sanciones por faltas muy graves se establecerán según la normativa vigente.



En los expedientes disciplinarios se seguirá lo estipulado por la normativa de aplicación, aplicando el régimen disciplinario que corresponda según sea personal funcionario o laboral.

El acoso sexual y psicológico constituye desde el Derecho Administrativo y Laboral, una infracción disciplinaria muy grave tipificada en el art. 95. o) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto Básico del Empleado Público arts. 95 y 96, y el art. 8.11 y 13 del RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; y desde el Derecho Penal resulta un delito tipificado en el art. 184 del Código Penal

PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO



Este protocolo se revisará por el Comité de Seguridad y Salud cuando se detecte alguna necesidad justificada de modificar algún aspecto del mismo

APROBACIÓN DEL PROTOCOLO

Se aprobará con la firma de los miembros del Comité de Seguridad y Salud que representa a la empresa y a los/as delegados/as de prevención. Se anexará al Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento y Organismos Autónomos en vigor, y al Convenio Colectivo en vigor



ANEXO

ALGUNOS EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS DE ACOSO

Tratar de 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 explote

Atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuanto realiza en su trabajo

Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para minarla psicológicamente menoscabando su dignidad

Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona

Hostigar sistemáticamente a una persona mediante acusaciones falsas acerca de su trabajo

Inducir intencionalmente a una persona a cometer errores



Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias

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 si misma de una persona

Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse evitando que tenga contacto con otros o que otros tengan contacto con ella

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

Dejar a una persona sin nada que hacer, a pesar de haber trabajo para ella, para desestabilizarla y acusarle después de falta de rendimiento o pereza

Alterar el entorno laboral de la persona, envenenando a sus compañeros/as de trabajo contra ella



Usar medidas administrativas para bloquear el trabajo o el acceso a la formación y promoción profesional

Definición de Acoso Laboral o Mobbing: cualquier comportamiento reiterado y prolongado en el tiempo, 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

Definición de 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

Definición de acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

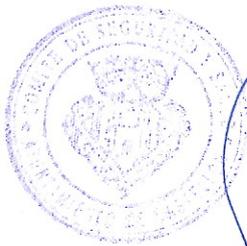


ANEXO 2: Formulario de queja ante posible situación de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo

En lo no previsto en este protocolo se estará a lo contemplado en : la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, en las partes que sea posible su adaptación y aplicación.



Este documento está aprobado en Comité de Seguridad y Salud de fecha 21/2/2014 suscribiéndose por los miembros de dicho Comité de Seguridad y Salud, así como por el Alcalde y el Tte. de Alcalde Delegado del Area de Gobierno



[Firmas manuscritas en azul]

Bibliografía:

Mobbing, como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. *Iñaki Piñuel y Zabala*
Ayuntamiento de Alcobendas

DILIGENCIA.- Para hacer constar que el presente protocolo contra el acoso psicológico (mobbing) y el acoso sexual de las empleadas y empleados públicos de este Ayuntamiento y sus organismos autónomos, compuesto de treinta páginas, rubricadas por mí en esta fecha y con el sello del Ayuntamiento, ha sido aprobado por la Junta de Gobierno Local en sesión ordinaria celebrada en el día de hoy.- Castellón de la Plana, a 28 de febrero de 2014.- EL SECRETARIO GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL.

Eduardo G. Pozo Bouzas





Ayuntamiento de Castellón de la Plana

FORMULARIO DE DENUNCIA ANTE POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

• **DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA:**

- Persona afectada Recursos Humanos Servicio de Igualdad de oportunidades SIO
 Representantes de los trabajadores (Junta de Personal/Comité de Empresa/Delegados/das de personal)
 Otros: _____

• **TIPO DE ACOSO:**

- Sexual Por razón de sexo Otras discriminaciones (Especificar)

• **DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:**

Nombres y apellidos: _____ NIF: _____

Sexo: H / M Teléfono de contacto _____

Dirección de correo electrónico: _____

Centro de trabajo: _____

Puesto de trabajo: _____

Vinculación laboral:

- Funcionario/a Estatutario/a Interino/a Laboral fijo Laboral temporal

Grupo ___ Nivel ___ Antigüedad en el lugar de trabajo: _____

• **CONCRECIÓN DE LOS HECHOS OBJETO DE LA DENUNCIA y RELACIÓN DE DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA, EN SU CASO:**

Castellón de la Plana, ___ de _____ de 20__.

Firma de la persona denunciante,

• **ÓRGANO ANTE EL QUE SE PRESENTA LA DENUNCIA:**

- PTE. COMITÉ SEG. Y SALUD
 RRHH
 SIO

El órgano receptor ha sido informado de los hechos descritos y firma y sella un duplicado de esta denuncia como justificante de su recepción.

Castellón de la Plana, ___ de _____ de 20__.

Firma y sello del órgano,