

¿Cuál es el Procedimiento de actuación?

1.- Iniciación del Procedimiento: solicitud

- ✓ Presentación de una solicitud de denuncia, Anexo IV del Protocolo, dirigida a la D.G. Función Pública.
- ✓ Podrán presentar dicha solicitud de denuncia: la persona afectada o su representante legal, las personas que ejerzan funciones de delegado de prevención, representantes de personal municipal o delegados sindicales, la S.G. de Prevención de Riesgos Laboral, aquel personal municipal que tenga conocimiento de la conducta o la persona titular de la unidad directiva afectada.

2.-Admisión a trámite de la denuncia por la D.G. Función Pública

3.-Informe de valoración inicial

- ✓ Emitido por la S.G. de Transformación de la Gestión e Inspección de Servicios, o la D.G. de Policía Municipal si la persona responsable del presunto acoso pertenece al Cuerpo de Policía Municipal.

4.-Valoración de la Comisión Técnica Asesora en materia de acoso laboral y valoración

5.- Finalización del procedimiento por la D.G. Función Pública.

6.-Seguimiento y control

Para información relativa a la presentación de la solicitud de activación del presente Protocolo: Teléfono 915 88 08 06

Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos



¿Quién puede solicitar su iniciación?

El personal municipal que desarrolla su actividad en las distintas instalaciones, unidades y centros del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

¹ Para el personal que trabaje en una empresa externa contratada por el Ayuntamiento, se aplicarán los supuestos de coordinación de actividades empresariales conforme al Real Decreto 171/2004, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

¿En qué supuestos?

Se entiende por acoso laboral “*la exposición de conductas de violencia psicológica dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia uno o varias personas, desde una posición de poder no necesariamente jerárquica, con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio que perturbe la vida laboral de la víctima.*”

Este protocolo se aplica cuando se genere una situación de violencia en el marco de una relación de trabajo, que no responde a las necesidades de la organización de esta, y a su vez, que reúnan las siguientes circunstancias:

- ✓ Que la finalidad pretendida o propiciada directamente sea crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima, perjudique o no su integridad física.
- ✓ Que se haya causado, se esté causando o se pueda causar unos daños psíquicos.
- ✓ Que esta situación se haya desarrollado de forma sistemática y repetitiva.
- ✓ Que esta situación se haya mantenido durante un periodo de tiempo prolongado.

Tipos de acoso en el entorno laboral

- ✓ Acoso descendente: ejercida por una persona con superioridad jerárquica sobre una o más personas.
- ✓ Acoso horizontal: ejercida por una o varias personas sobre otra de análoga categoría.
- ✓ Acoso ascendente: ejercida por una o varias personas sobre otra con superioridad jerárquica.

¿Qué conductas podrían considerarse como constitutivas de acoso laboral?

Las siguientes conductas pueden producirse simultáneamente o de manera consecutiva:

- **Ataques a la víctima como medidas organizacionales.** Por ejemplo, medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona; el traslado continuo de órdenes contradictorias, la falta permanente de convocatoria a reuniones con el equipo del que forme parte, etc.
- **Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social.** Por ejemplo, prohibir al personal que hable con una persona determinada o restringir el trato con ella; rehusar la comunicación con una persona impidiéndola comunicarse directamente con ella, etc.
- **Ataques a la vida privada de la víctima.** Por ejemplo, criticar permanentemente la vida privada de una persona, mofarse sistemáticamente de la vida privada de una persona, etc.
- **Agresiones verbales. Rumores. Discriminaciones.**

¿Qué conductas no son acoso laboral?

Las realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

- ✓ Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo)
- ✓ Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- ✓ La supervisión - control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- ✓ Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados al personal en general.
- ✓ Un acto aislado: una discusión, un mal humor puntual, un cambio de lugar o de centro de trabajo sin consulta previa pero justificada o un cambio de turno no programado, entre otros.