

Subárea/Sailatala:

GIZA BALIABIDEEN ZUZENDARITZA  
DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

Fecha aprobación: 24 de marzo de 2010

Asunto/Gaia: PROTOCOLO ACOSO LABORAL 2010  
2010eko LANEKO JAZARPENA

Destinatario/Jasotzailea:

Nº Revisión/Berrikusketa: 01

Fecha Rev./Ber.Data: Junio 2014

AREAS MUNICIPALES  
UDALEKO SAILAK

## **BILBOKO UDALETXEAN LANEKO JAZARPENARI (JAZARPEN MORALA – JAZARPEN SEXUALA – JAZARPEN SEXISTA) AURREA HARTZEKO ETA ESKU HARTZEKO PROTOKOLOA**

### **1. SARRERA**

Laneko jazarpena, modu desberdinetan, lantokian biktimari denboran luzean egiten dioten zirikatzea da. Pertsonaren duintasunaren, osasun fisiko eta sozialaren eta aukera-berdintasunaren aurkako laneko arrisku psikosoziala da laneko jazarpena.

Bilboko Udalak barruko indarkeria-mota honi aurrea hartzeko eta esku hartzeko jarduketak printzipio eta arau orokor batzuetan oinarrituta daude.

Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 7/2007 Legeak eta Langileen Estatutua arautzen duen 7/2007 Legeak babesten dituzte pertsonak duintasunerako duten

## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL (ACOSO MORAL – ACOSO SEXUAL - ACOSO SEXISTA) EN EL AYUNTAMIENTO DE BILBAO**

### **1. INTRODUCCIÓN**

El acoso laboral, en sus diferentes modalidades, se entiende como un hostigamiento prolongado en el ámbito del trabajo y es un riesgo laboral de carácter psicosocial que atenta a la dignidad, a la salud física, psíquica y social y a la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras.

La actuación de prevención e intervención del Ayuntamiento de Bilbao frente a esta violencia interna se inspira en una serie de principios y normas generales.

El derecho a la dignidad de las personas y la protección de los derechos básicos del personal de la Administración que se recogen en el Estatuto Básico del Empleado Público,

eskubidea eta Administrazioako langileen oinarritzko eskubideak; 62/2003 Legeak aukera eta tratu-berdintasuna edukitzeko eskubidea jasotzen du; 2/2007 Lege Organikoak eta EAE-ko 4/2005 Legeak emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunerako eskubidea jasotzen dute; Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak eta Prebentzio Zerbitzuen Arautegia onartzen duen 39/1997 Errege Dekretuak langile guztien osasuna babestu beharra jasotzen du. Horiek guztiak dira Bilboko Udalak bere jarduketak gidatzeko dituen printzipioak. Beraz, Bilboko Udalak ez du inola ere onartuko bere menpeko lantokietan laneko jazarpen-egoerarik gertatzea eta beharrezko neurriak hartuko ditu horrelakoak gerta ez daitezen.

Protokolo honetan hasierako fase bat dago, **bitartekotza-fasea**, gatazkak modu erraz, eragingarri eta arinean konpontzeko eta arlo honetako gatazkek txarrera ez egiteko.

Badago **ebazteko fasea** ere, ikerketa sakona eginda, indarkeria-jokaerei amaiera emateko eta langileen osasuna eta eskubideak babesteari begira beharrezko neurriak hartzeko.

## 2.- DEFINIZIOAK

### Jazarpen morala

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentziaren arabera, jazarpen morala edo "mobbinga" ekintza iraunkorra eta neurrigabea da. Langile batek edo langile-talde batek jasaten du lantokian edo lan-munduan edo lanarekin zerikusia duten giroetan; eta haren xedea eraginpekoak diskriminatzea, makurraraztea edo

Ley 7/2007, y en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, el derecho a disfrutar de Igualdad de oportunidades y de trato, recogido en la Ley 62/2003, el derecho para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, recogido en la Ley Orgánica 3/2007 y en la Ley 4/2005 de la C.A.V., así como el deber de proteger la salud de todas las personas trabajadoras, que se recogen en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención, son principios rectores del Ayuntamiento de Bilbao en el desarrollo de su actividad. En consecuencia, este Ayuntamiento no tolerará que en el ámbito de su organización se produzcan situaciones de acoso laboral, adoptando al respecto las medidas oportunas.

En este protocolo se articula una fase inicial de **mediación**, cuya finalidad es solucionar los conflictos de una manera rápida y eficaz para que un conflicto sobre esta materia no se agrave.

Existe también una fase denominada de **resolución**, que permitirá adoptar, tras una investigación exhaustiva, las medidas necesarias para poner fin a las conductas de violencia y proteger la salud y los derechos de las personas trabajadoras.

## 2.- DEFINICIONES

### Acoso Moral

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, se denomina acoso moral o "mobbing" a un comportamiento reiterado y desproporcionado hacia una persona o grupo de personas trabajadoras, en su entorno laboral o en conexión con el trabajo, que busca discriminar, humillar o amenazar a las personas afectadas y produce

mehatxatzea izanik, eraginpekoen osasunean kalte fisiko, psikiko edo soziala eragiten du jazarpen moralak.

Indarkeria psikologikoko prozesua da, apurka-apurka aldatzen dena. Horretan biktimen aurkako portaera, jokaera eta jarduerak burutzen ditu erasotzaileak eta alderdi hauek aipatu daitezke:

- Biktimari egokiro komunikatzeko aukera ukatzea edo komunikazioa mugatzea.
- Biktimak harremanak edukitzeko aukerak gutxitzeko eta isolamendu sozialean geratzeko erasoak.
- Biktimaren lanaren eta lanbide-jardueraren aurkako erasoak.
- Lanbide-mailan biktimak duen izen onaren aurkako erasoak.
- Hitzeko erasoak, sexu-erasoak edo eraso fisikoak erabiltzea.

### **Jazarpen sexuala eta jazarpen sexista**

Emakumeen eta Gizonen arteko Benetako Berdintasunerako Lege Organikoaren 7. 1 artikulua **jazarpen sexuala** era honetan definitzen du: "Izaera sexuarekiko edozein jokabide, dela hitzezkoa dela fisikoa, baldin eta beraren helburua edo ondorioa pertsonen duintasunari erasotzea bada, batez ere giro larderiatsua, umilgarria edo iraingarria sortzen denean".

Era berean, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen 43. artikulua honola definitzen du **laneko jazarpen sexista**: "nahi ez duen pertsona batekin eta horren sexua dela-eta, hitzez, hitzik gabe edo fisikoki edozein jokabide izatea, eta horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunari erasotzea edo

un daño físico, psíquico o social en su salud.

Se trata de un proceso de violencia psicológica que evoluciona gradualmente y en el que se incluyen conductas y actividades dirigidas contra la/s víctima/s y que se encuentran relacionadas con:

- La negación o limitación de comunicarse adecuadamente.
- Ataques para reducir la posibilidad de relacionarse y lograr su aislamiento social
- Ataques contra su trabajo y desempeño profesional.
- Ataques contra su reputación profesional e individual e intromisiones en su vida privada.
- El uso de la agresión verbal, sexual o física.

### **Acoso sexual y acoso sexista**

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Art. 7.1 indica que **acoso sexual** es "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".

Así mismo, la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE, en el Art. 43 señala que **acoso sexista en el trabajo** es "cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un

kikilduta, etsai, makurrarazita, irainduta edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzea bada. Jokabide horrek sexuarekin zerikusia duenean, jazarpen sexista izango da”.

Jazarpen sexualean eta jazarpen sexistan honako jokaera hauek daude:

- Propio izandako kontaktu fisikoa eskatua izan ez denean, edo gehiegizko zein beharrezko ez den hurbilpen fisikoa.

- Behin eta berriz komentario edo keinu sexista edo sexualak egitea langile baten gorputzari, itxurari, sexu-joerari edo bizimoduari buruz.

- Telefonozko dei edo eskutitz zein mezu elektronikoko iraingarriak egitea edo bidaltzea.

- Pertsekuzioa.

- Eduki sexualki esplizitua duten grafikoak, binetak, irudiak, marrazkiak, argazkiak zein interneteko irudiak erakustea.

- Sexualki esplizituak diren txantxak edo proposamenak.

- Gonbidapen lizun edo konprometigarriak eta mesede sexualak eskatzea.

Definizio bietan jasotako jokaera edo portaerak ez dira itxitako zerrendak, eta ez dituzte mugatzen jazarpeneko ekintzak, ezta kanpoan uzten ere. Edonola delarik ere, ezin dira inola ere gertatu aipatutakoak.

### **3.- HELBURUA**

Bilboko Udaletxeko lantokietan jazarpen moral, jazarpen sexualak eta jazarpen

entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considerará acoso sexual”.

Entre las conductas de acoso sexual y sexista cabe incluir:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexista o sexual acerca del cuerpo, la apariencia, la orientación sexual o el estilo de vida de una persona trabajadora.

- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.

- La persecución.

- La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.

- Las bromas o proposiciones sexualmente explícitas.

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.

Las conductas o actuaciones recogidas en ambas definiciones de este apartado no constituyen listas cerradas, ni tienen ánimo excluyente ni limitativo, si bien, las incluidas no pueden producirse en modo alguno.

### **3.- OBJETO**

El objeto de este documento es establecer un procedimiento de actuación a seguir ante

sexistak diren jokaerak egonez gero, esku hartzeko prozedura ezartzea da dokumentu honen helburua.

#### **4.- APLIKAZIO EREMUA**

Bilboko Udaleko langile guztientzat izango da aplikagarria protokolo hau, lotura-mota (karrerako funtzionarioa, bitartekoa, lan-itunpeko fijo zein aldi baterakoa, behin-behinekoa, praktiketakoa, kargu politikoa eta abar) eta lotura horren iraupena edozein izanda ere.

Laneko jazarpena administrazio honetako eta kanpoko enpresa bateko langileen artean gertatuz gero, dokumentu honetan jasotako prozedura aplikatuko da. Hala ere, neurriak hartzeko eraginpeko enpresak koordinatuko dira eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearekin bat etorrita hartuko dituzte neurriak.

#### **5.- LANEKO JAZARPEN KASUAK GERTATUZ GERO ESKU HARTZEKO PROZEDURA**

Honako hauek hartuko ditugu laneko jazarpenaren susmotzat, edozein modalitatetan: Bilboko Udaleko langile bat lan-eremuan, definizioen atalean azaldutakoaren arabera, jazarpena pairatzen ari dela egia dirudienean edo egia dela itxura duen zerbaitetan oinarritutako usteak.

Laneko jazarpenaren susmoa dagoela uste izanik, prozedura hasiko da, nahiz eta jazarpena pairatzen duen pertsonak Laneko Ikuskatzailetzan edo eskudun organo judizialean salaketa egin.

conductas que puedan suponer acoso moral, acoso sexual y acoso sexista en el **espacio laboral de este Ayuntamiento de Bilbao.**

#### **4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**Este protocolo se aplicará a todo el personal del Ayuntamiento de Bilbao, sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación al mismo (personal funcionario de carrera, interino, laboral fijo o temporal, eventual, en prácticas, cargo político, etc.), ni por la duración de la misma.**

**Si el acoso laboral se produjese entre personas trabajadoras de esta Administración y de una empresa externa, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**

#### **5.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL**

Entendemos por sospecha de acoso laboral, en cualquiera de sus diferentes modalidades, las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona empleada de este ayuntamiento de Bilbao está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el apartado de definiciones.

Se iniciará el procedimiento si existe una sospecha de acoso laboral en el trabajo, aunque la persona presuntamente acosada presente una denuncia ante la Inspección de Trabajo o ante los órganos judiciales competentes.

Esku-hartzearen xedea ondorioak ateratzea da, jazarpen-egoerak detektatzeko edo, hala badagokio, antolaketa-mailako problemak detektatzeko; eta konponbideak jartzeko, esate baterako, agintean behar bezala aritzea, udalaren estandar etiko eta moralak babestea eta langileen eskubideak bermatzea.

Laneko jazarpenaren kasuak egon daitezkeenean esku hartzeko prozedurak, gainera, problemari aurrea hartzea eta zuzentzeko neurriak hartzea erraztu behar du. Prozedura eraginkortasun, azkartasun eta konfidentzialtasun-printzipioekin bat etorrita garatuko da.

**Ebaluazio Batzorde** bat eratuko da eta honek erabakiko du protokolo honen barruan salaketak tramitatzeko onartzea ala ez onartzea. Gainera, egoeraren diagnostikoa egingo du eta laneko jazarpenaren arloan neurri zuzentzaileak proposatuko ditu.

Pertsona hauek izango dira modu iraunkorrean batzordekideak:

- Batzordeburu Giza Baliabideetako zuzendaria edo beronek eskuordetutako pertsona.
- Giza Baliabideetako zuzendariak izendatutako udalaren ordezkaria. Jazarpen sexuala edo jazarpen sexista izanez gero, Berdintasun Sailekoa izango da udalaren ordezkari hori.
- Arrisku psikosozialetan espezializatutako prebentzioko teknikari bi.
- Osasunaren Oinarrizko Unitateetako mediku bat.

Con esta actuación se pretende llegar a conclusiones que detecten problemas de acoso, o en su caso, organizacionales y den soluciones tales como el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales de la organización y la salvaguarda de los derechos de las personas trabajadoras.

El procedimiento de actuación ante supuestos de acoso laboral, además de propiciar medidas preventivas y correctoras al mismo, ha de desarrollarse en base a los principios de efectividad, celeridad y confidencialidad.

Se creará una **Comisión de Evaluación** que en el ámbito de este Protocolo tiene encomendada la aceptación o no a trámite de la denuncia, el diagnóstico de la situación y la propuesta de medidas correctoras en materia de acoso en el trabajo.

Esta Comisión estará constituida de manera permanente por las siguientes personas:

- La Dirección de Recursos Humanos, que presidirá la Comisión, o persona en quien delegue.
- Una persona representante institucional designada por la Dirección de RRHH, que en caso de acoso sexual o sexista pertenecerá al Área de Igualdad.
- Dos técnicas o técnicos de Prevención especialistas en Riesgos Psicosociales.
- Una médica o médico de las Unidades Básicas de Salud.

- Prebentzioko ordezkari bi.

Aipatutako arloetako ordezkariak diren hiru pertsonak ere eratu dezakete, beharrezkoa izanez gero.

Izendagarriei prestakuntza emango zaie, hain zuzen ebaluazio batzordeetan euren dagokienez behar bezala parte hartzeko.

Kide anitzeko organoen jardunari buruz Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legean xedatutakoarekin eta jarduteko barruko arautegiarekin bat etorrira arituko da batzordea.

#### **A.- Hasiera.**

Prozedura Prebentzio Zerbitzura salatzailea bera bertaratu eta salaketa eginda edota idatziz salaketa jarrita hasiko da. Lankideen, erdi-mailako arduradunen edo zuzendaritzako kideen bitartez ere egin daiteke edo bere kabuz egin dezake Prebentzio Zerbitzuak edota prebentzioko ordezkariak ere. Laneko jazarpenaren gertakari edo ekintzak azalduko dira idatzian, baita salatzailearen sinadura ere.

Prebentzio Zerbitzuak Ebaluazio Batzordea horren jakinaren gainean jarriko du.

Interesdunak ez badu salaketa egin eta berretsi edo ofizioz aurkeztu denean, Ebaluazio Batzordea harremanetan jarriko da pertsona horrekin Prebentzio Zerbitzuaren bidez, erabakitzeko daukan

- Dos delegadas o delegados de Prevención.

Podrá formarse, en caso necesario, a partir de tres miembros provenientes de las mismas representaciones.

A las personas designables se les dará formación adecuada a su participación en Comisiones de Evaluación.

La Comisión se regirá en su funcionamiento por las disposiciones de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo relativas al funcionamiento de los órganos colegiados y lo dispuesto en su reglamento interno de funcionamiento.

#### **A.- Inicio**

El procedimiento se iniciará por medio de una denuncia de la situación que se presentará personalmente y/o por escrito al Servicio de Prevención de forma individual por la persona denunciante, a través de compañeros o compañeras, de mandos intermedios o de la dirección y, de oficio por el Servicio de Prevención y/o por delegadas o delegados de Prevención. En el escrito constarán los hechos y acciones que se consideren constitutivos de acoso laboral y la firma de la persona denunciante.

El Servicio de Prevención lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Evaluación.

En caso de que la denuncia no haya sido realizada y corroborada por la persona afectada o haya sido presentada de oficio, la Comisión de Evaluación se pondrá en contacto por medio del Servicio de Prevención



eskubidea ez urratzeko. Salaketa ez berrestea erabakitzen badu, salaketa hori Arrisku Psikosozialen Ebaluazioaren barruan kudeatuko da. Batzordeari ebaluazio horren berri emango zaio eta proposatutako neurrien kontrola eta jarraipena egingo du.

Salatzaileak eta salatuak eskubidea edukiko dute prozesuko materiala ikusteko.

### **B.- Bitartekotza-fasea.**

Fase honetan gatazka modu azkarrean, hitz eginda edo elkarrizketa batzuk edukita eta bitartekari batek esku hartuta amaitzen ahaleginak egingo dira. Horretarako bitartekariak jarduteko jarraibideak emango ditu gatazkari amaiera emateko eta etorkizunean berriro ere ez gertatzeko.

Ebaluazio Batzordeak erabakita hasiko da bitartekotza-fase hau, batzordeak bitartekaria izendatuta. Bitartekariak aldeei dei egingo die ahoz zein idatziz berarekin egoteko eta problema, ahal bada, konpontzeko.

Bilboko Udalak konpromisoa hartu du dagokion lana behar bezala egiteko bitartekariari beharrezko prestakuntza eta, behar izanez gero, adituen aholkularitza emateko.

Batzordeak jazarpen egoera bat egon daitekeela dakienetik zazpi eguneko epea edukiko du bitartekotza hasteko, epea luzatzeko arrazoiak egon ezik. Epea luzatzeko arrazoiak aldeei jakinaraziko zaizkie idatziz.

con dicha persona, en aras a no vulnerar su derecho a decidir. Si decidiera no corroborar la denuncia, ésta se gestionaría en el marco de la Evaluación de Riesgos Psicosociales. La Comisión será informada del proceso de Evaluación y realizará el control y seguimiento de las medidas propuestas.

Tanto la persona denunciante como la denunciada tendrán derecho de acceso al material existente en relación con el proceso.

### **B.- Fase de Mediación**

En esta fase se pretende resolver el conflicto de manera ágil, dialogada y con la intervención de una persona mediadora que proporcionará pautas de actuación que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.

La fase dará comienzo a instancias de la Comisión de Evaluación que designará a la persona mediadora, que citará verbalmente o por escrito a las partes al objeto de tratar de dar solución al problema.

El Ayuntamiento de Bilbao se compromete a que la persona mediadora tenga la formación necesaria para el desarrollo de esta actividad, así como el asesoramiento de expertos/as en la materia si lo requiere.

Se iniciará la mediación dentro de los siete días naturales siguientes al conocimiento por parte de la Comisión de la existencia de una presunta situación de acoso, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la ampliación del plazo, en cuyo caso deberán ser puestas en conocimiento de las partes por escrito.



Beste zazpi egunez luza daiteke gehienez bitartekotza-fasea hasteko epe hori.

Bitartekariak 30 eguneko epea edukiko du, bitartekotza hasten den egunetik, egindako jarduketari eta problema konpontzeko proposamenei buruzko txostena egiteko. Bitartekotza-dokumentu hori Ebaluazio Batzordeari eta aldeei bidaliko die, gehienez hurrengo zazpi eguneko epean.

Ebaluazio Batzordeak proposatutako neurriak kontrolatu eta jarraipena egingo du, Segurtasun eta Osasun batzordeari horren berri emango dio eta prozesuari amaiera ematea erabakiko du.

### **C.- Ebazteko fasea.**

Fase hau kasu hauetan hasiko da:

- 1.- Aldeek bitartekotza-fasea edo bitartekariak proposatutako neurriak gaitzetsiz gero.
- 2.- Bitartekotza-fasean proposatutako neurriek gatazka konpondu ez badute.
- 3.- Ustez jazarpena pairatzen ari den pertsonaren egoera fisikoa edo psikikoa dela-eta, bitartekotzara jotzea komenigarria ez denean.

Ebaluazio Batzordea hamabost eguneko epean bilduko da eta izendatuko ditu gatazka ebatzi behar duten pertsonak. Beharrezko iritziz gero, kanpoko aholkulariak ekar daitezke batzordean parte

Este plazo podrá ampliarse durante siete días naturales más.

La persona mediadora, en el plazo máximo de 30 días naturales desde el inicio de la mediación, realizará un informe con las actuaciones realizadas y las medidas propuestas para dar solución al problema y remitirá este documento de mediación a la Comisión de Evaluación y a las partes, como máximo, dentro de los siete días naturales siguientes.

El control y seguimiento de las medidas propuestas se realizará por parte de la Comisión de Evaluación, que informará oportunamente de ello al Comité de Seguridad y Salud y establecerá la finalización del proceso.

### **C.- Fase de Resolución**

Esta fase se iniciará cuando:

- 1.- Cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por la persona mediadora.
- 2.- Las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto.
- 3.- El estado físico o psíquico de la persona presunta acosada aconsejen no acudir a la mediación.

La Comisión de Evaluación se reunirá en un plazo de quince días naturales y designará a las personas encargadas de resolver el conflicto. De considerarse necesario, se podrá solicitar la incorporación a esta Comisión de

hartzeko erabakiak hartzen laguntzeko.

Ebazteko fasea hasi denetik zazpi eguneko epean aldeei batzordea osatzen duten kideak zeintzuk diren jakitera emango zaie eta komunikazio hori egiten denetik zazpi eguneko epea egongo da kideak ez onartzeko edo abstentziorako.

Kideak ez onartzeko edo abstentziorako epea amaitutakoan, Ebaluazio Batzordeak lehenengo bileran aztertuko du espedienteko dokumentazioa eta erabakiko du ikerketak jarraitzeko beharrezko baldintzak dauden ala ikerketa amaitutzat jo behar den.

Batzordeak jarduketa egokiak burutuko ditu jazarpen morala, jazarpena sexuala edo sexista egon den ala ez erabakitzeko. Horretarako, gaia argitzen lagundu dezaketen agiriak, txostenak, irizpenak eta abar eskatuko ditu. Era berean, aldeei eta beharrezko iritzitako pertsonen (enplegatuen, buruen,...) entzunaldia emango die, banan-banan.

Sailek batzordeari lagundu beharko diote, honek eskatutako guztian, batzordeak iritzia edukitzeko eta ikerketa burutzeko beharrezko elementu guztiak eduki ditzan.

Batzordeak bilera bana egingo du aldeekin, bakoitza bere aldetik egonda. Horiek pertsona batek lagunduta joan ahalko dira dagokien bilerara. Gaiarekin zerikusi zuzena duten pertsonen ere ikerketa-prozesuan parte hartzea proposa dezakete aldeek, pertsona horiek lekukoak direlako edo adituak direlako.

Ikerketa-prozesua hasita gehienez 30

asesoría externa para ayudar en la toma de decisiones.

En el plazo de siete días naturales desde el inicio de esta fase, se comunicará a las partes la composición de la Comisión y a partir de la fecha de comunicación se abrirá un plazo de recusación o abstención de otros siete días naturales más.

Finalizado el plazo de recusación y abstención, la Comisión de Evaluación, en su primera reunión, estudiará la documentación incluida en el expediente y decidirá si el asunto reúne las condiciones necesarias para continuar con el proceso de investigación o lo da por terminado.

La Comisión realizará las actuaciones pertinentes para determinar si ha existido o no acoso moral, sexual o sexista para lo cual solicitará cuantos documentos, informes, dictámenes, etc. puedan servir para aclarar el tema. Asimismo dará audiencia por separado a las partes y a cuantas personas (personal empleado o de jefatura, etc.) sean necesarias.

Las Áreas deberán colaborar con la Comisión en todo lo que ésta les solicite, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

La Comisión celebrará una reunión con las partes por separado y éstas podrán asistir acompañadas por una persona. Cada una de las partes podrá proponer la participación en el proceso de investigación de personas que tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigo de la situación o por ser expertas en la materia.

En el plazo no superior a 30 días naturales

eguneko epean laneko jazarpenaren zantzuak dauden ala ez adierazten duen txostena egin beharko dute. Txosten horretan prebentzio-arloko neurriak eta neurri zuzentzaileak ere proposatuko dituzte eta agertuko dute nori dagokion horiek aplikatzea.

Txosten hori aldeei eta Giza Baliabideen Zuzendaritzari bidaliko zaie, gehienez hurrengo zazpi eguneko epean.

Txostenean zehapen-espedita hastea proposatu dezake batzordeak, frogatutako gertakarien arabera hutsegite oso larria, larria edo arina egon bada, horren arabera erabakitzeko.

Ezin badira egitateak egiaztatu, ez da errepresaliarik egongo salatzailearen aurka, salatutakoa gezurrezkoa dela erabat frogatuta geratu ezik. Horrela izanez gero, zehapen-espedita hasiko da.

#### **D.- Prozeduraren amaiera.**

Ebaluazio Batzordeak proposatutako neurriak kontrolatu eta jarraipena egingo du, Segurtasun eta Osasun batzordeari horren berri emango dio eta prozesuari amaiera ematea erabakiko du.

#### **6.- PROZEDURAREN BERMEAK**

Azaldutako faseren batean parte hartu duten pertsonen dakitena isiltasunez gorde beharra exijituko zaie, Euskal Funtzio Publikoaren 6/1989 Legearekin bat etorrita.

Intimitate-eskubidea ere bermatuta egongo da eta prozeduran sortutako informazioaren

desde el inicio del proceso de investigación, se emitirá un informe en el que se indicará si existen indicios de acoso laboral o no, así como las medidas preventivas y correctoras que se proponen y a quién o quiénes corresponde su aplicación.

Este informe se comunicará a las partes y a la Dirección de Recursos Humanos, como máximo, dentro de los siete días naturales siguientes.

En dicho informe se podrá proponer la apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave, grave, o leve en función de los hechos probados.

Cuando la constatación de los hechos no fuera posible, la persona denunciante no será objeto de represalia alguna, salvo que fehacientemente se demostrara la falsedad de las acusaciones, en cuyo caso se iniciará el expediente disciplinario oportuno.

#### **D.- Finalización del Procedimiento**

El control y seguimiento de las medidas propuestas se realizará por parte de la Comisión de Evaluación, que informará oportunamente de ello al Comité de Seguridad y Salud y establecerá la finalización del proceso.

#### **6.- GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**

A toda aquella persona que haya podido participar en cualquiera de las fases mencionadas en este documento se le exigirá el deber de sigilo conforme a lo establecido en la Ley 6/1989, de la Función Pública Vasca.

También se garantizará la protección al

tratamendua Datuak Babesteko 15/1999 Lege Organikoan xedatutakoaren arabera izango da.

Langileek badute osasunaren babes integralerako eskubidea. Hori dela-eta, Bilboko Udalak lantokian laneko jazarpenaren biktima izan den pertsonaren osasunaren babesa bermatzeko beharrezko neurri zuzentzaileak hartuko ditu. Udalak antolaketaren aldetik beharrezko laguntza emango dio, baita laguntza psikologikoa ere, guztiz sendatzen dela lortzeko eta errepresaliarik ez dagoela ziurtatzeko.

Udalak beharrezko bermeak hartuko ditu lekukoak edo informazioa ematen dutenak larderia, pertsekuzio, bereizketa edo errepresaliaren biktimak ez izateko. Zentzu horretan hartutako edozein ekintza diziplinakotzat joko da.

Era berean, Bilboko Udalak, behin protokolo hau hasita, prozedurako faseak bermatuko ditu kasu guztietan.

## **7.- AZKEN XEDAPENAK**

Prozedura honetan aurreikusi ez denerako Administrazio Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legea aplikatuko da. Protokolo hau aldatu daiteke, Segurtasun eta Osasun batzordeak horretarako egiten dituen proposamenak kontuan hartuta.

Protokoloaren berri emango zaie langile guztiei.

derecho a la intimidad y que el tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se registrará por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos.

En base al derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud, este Ayuntamiento adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso laboral en su ámbito, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento y evitará cualquier tipo de represalia.

El Ayuntamiento se asegurará de que las personas que intervengan en calidad de testigo o faciliten información, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará un asunto disciplinario.

Así mismo, este Ayuntamiento garantizará en todos los casos, el desarrollo de las fases del procedimiento, una vez activado este protocolo.

## **7.- DISPOSICIONES FINALES**

En lo no previsto por este procedimiento será de aplicación lo regulado en la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Este protocolo podrá ser objeto de modificaciones, en base a propuestas que en su caso efectúe el Comité de Seguridad y Salud.

Se garantizará que este protocolo se ponga en conocimiento de todo el personal.

## **1.ERANSKINA**

**LANEKO JAZARPENARI (JAZARPEN MORALA, SEXUALA EDO SEXISTA) AURREA  
HARTU ETA ESKU HARTZEKO PROTOKOLOAREN LABURPENA**

## **ANEXO 1**

**RESUMEN DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO  
LABORAL (ACOSO MORAL - ACOSO SEXUAL - ACOSO SEXISTA)**

**BILBOKO UDALETXEAN LANEKO JAZARPENARI (JAZARPEN MORALA – JAZARPEN SEXUALA – JAZARPEN SEXISTA) AURREA HARTZEKO ETA ESKU HARTZEKO PROTOKOLOA**

**A.- HASIERA:**

**Salaketa** interesduna bertaratuta edota idatziz zein ordezkarien, zuzendaritzakoen eta abarren bidez.



**Prebentzio Zerbitzua**   
**Ebaluazio Batzordeari jakinaraztea**



**Balorazio Batzordea:** Kideak:


- Giza Baliabideetako zuzendaritza
  - Giza Baliabideetako zuzendariak izendatutako udalaren ordezkaria (jazarpen sexuala edo sexista izanez gero, Berdintasun Sailekoa).
  - Prebentzio-teknikari bi.
  - Osasunaren Oinarrizko Unitateetako mediku bat.
  - Prebentzioko ordezkari bi.
- (Arlo horietako hiru ordezkariekin eratu daiteke batzordea).

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL (ACOSO MORAL – ACOSO SEXUAL – ACOSO SEXISTA) EN EL AYUNTAMIENTO DE BILBAO**

**A.- INICIO:**

**Denuncia** de la situación personalmente y/o por escrito y/o a través de Delegados/as, Dirección, ..



**Servicio de Prevención**   
Notificación a **Comisión de Evaluación**



**Comisión de Evaluación:** constituida de manera permanente por:

- La Dirección de RRHH
- Una persona representante institucional designada por la Dirección de RRHH (en caso de acoso sexual o sexista pertenecerá al Área de Igualdad)
- Dos técnicos o técnicas de Prevención
- Un médico o médica de Unidad Básica de Salud
- Dos delegados o delegadas de Prevención

(Podrá formarse a partir de 3 miembros provenientes de las mismas representaciones)

### **B.- BITARTEKOTZA FASEA**

Ebaluazio Batzordeak izendatutako bitartekariaren jarduketara.

Batzordeak kasuaren berri edukitzen duenetik 7 eguneko epean hasiko da bitartekaritza (+ 7 egun).

→ **TXOSTENA** (gehienez 30 eguneko epea).



Hurrengo 7 eguneko epean **aldee eta batzordeari** txostenaren berri emango die bitartekariak. Batzordeak **kontrola eta jarraipena** egingo du, Segurtasun eta Osasun Batzordeari horren berri emango dio eta prozesua **noiz amaitu** erabakiko du.

Noiz emango du amaitutzat prozesua?

- Aldeetako edozeinek bitartekotza edo proposatutako neurriak gaitzetsiz gero.
- Proposatutako neurriek gatazka konpondu ez badute.
- Ustez jazarpena pairatzen ari denaren osasuna dela-eta, bitartekotzara jotzea komenigarria ez bada.



### **B.- FASE DE MEDIACIÓN**

Actuación de **persona mediadora** designada por la Comisión de Evaluación.

Inicio de mediación dentro de los 7 días naturales siguientes al conocimiento por parte de la Comisión (+ 7 días)

→ **INFORME** (Plazo 30 días máximo).



Se comunica dentro de los 7 días naturales siguientes a las **partes** y a la **Comisión**, que realizará el **control y seguimiento**, informará al Comité de Seguridad y Salud y establecerá la **finalización** del proceso.

Cuando:


- Cualquiera de las partes rechace la mediación o las medidas propuestas.
- Las medidas propuestas no resuelvan el conflicto.
- El estado de salud de la persona presunta acosada aconseje no acudir a la mediación.





### C.- EBAZTEKO FASEA

**Ebaluazio Batzordea** 15 eguneko epean bilduko da. Beharrezko iritziz gero, **kanpoko aholkularitza** eskatu daiteke.

 Batzordeko kideak zeintzuk diren jakinaraziko zaie aldeei (7 eguneko epea).

**Kideak ez onartzeko edo abstentziorako epea:** 7 egun.

**Ikertzeko prozesua hastea:** agiriak, txostenak, irizpenak, elkarrizketak, aldeak bereizirik eurekin bilerak egitea,...




**TXOSTENA** (gehienez 30 eguneko epean, ikertzeko prozesua hasi denetik). Laneko jazarpenaren zantzuak dauden ala ez adieraziko da eta neurri zuzentzaileak proposatuko dira.

Hurrengo 7 eguneko epean txostenaren berri emango zaie aldeei eta Giza Baliabideen Saileko Zuzendaritzari. Batzordeak neurriak **kontrolatu eta jarraipena** egingo du, Segurtasun eta Osasun batzordeari horren berri emango dio eta prozesuari amaiera ematea erabakiko du.

### C.- FASE DE RESOLUCIÓN

Se reúne la Comisión de Evaluación en un plazo de 15 días naturales. De considerarse necesario se podrá solicitar **asesoría externa**.

 Se **comunica** a las partes la composición de la Comisión (plazo 7 días naturales).

**Plazo de recusación o abstención:** 7 días naturales.

**Inicio del proceso de investigación:** documentación, informes, dictámenes, entrevistas, reunión con las partes por separado,...



**INFORME** (plazo no superior a 30 días naturales desde inicio de proceso de investigación) indicando si existen indicios de acoso laboral o no y proponiendo medidas correctoras.

Se comunica dentro de los 7 días naturales siguientes a las partes y a la Dirección de Recursos Humanos. La Comisión realizará el **control y seguimiento**, informará al Comité de S. y S. y establecerá la **finalización** del proceso.

## **2. ERANSKINA**

**LANEKO JAZARPENARI (JAZARPEN MORALA – JAZARPEN SEXUALA – JAZARPEN  
SEXISTA) AURRE EGIN ETA ESKU-HARTZEKO  
PROTOKOLOARI HASIERA EMATEKO ESKABIDEA**

## **ANEXO 2**

**SOLICITUD DE INICIO DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE  
AL ACOSO LABORAL (ACOSO MORAL - ACOSO SEXUAL - ACOSO SEXISTA)**

**LANEKO JAZARPENARI (JAZARPEN MORALA – JAZARPEN SEXUALA – JAZARPEN SEXISTA)  
AURREA HARTZEKO ETA ESKU HARTZEKO PROTOKOLOA HASTEKO ESKAERA**

**SOLICITUD DE INICIO DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL  
ACOSO LABORAL (ACOSO MORAL - ACOSO SEXUAL - ACOSO SEXISTA)**

<b>ESKATZAILEAREN DATUAK / Datos de la persona solicitante</b>			
<b>NAN / DNI</b>		<b>IZENA / NOMBRE</b>	
<b>1. ABIZENA / 1º APELLIDO</b>		<b>2. ABIZENA / 2º APELLIDO</b>	
<b>SAILA / AREA</b>			
<b>HARREMANETARAKO TELEFONOA / TELEFONO DE CONTACTO</b>			

<b>Gertatutakoaren azalpena</b>	<b>Exposición de hechos</b>

Eskatzailearen sinadura / Firma de la persona solicitante

\_\_\_\_\_

Beste kaltetu batzuk / Otras personas afectadas:  
(Izen-abizenak eta sinadura / Nombre, apellidos y firma)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Bilbao, \_\_\_\_\_ (data/fecha)

### **3. ERANSKINA**

**EBALUAZIO BATZORDEAK IZENDATUTAKO PERTSONAK NORTZUK DIREN  
JAKITERA EMATEKO KOMUNIKAZIOA**

### **ANEXO 3**

**COMUNICACIÓN DE LAS PERSONAS DESIGNADAS POR LA COMISIÓN DE  
EVALUACIÓN**

**EBALUAZIO BATZORDEAK IZENDATUTAKO PERTSONAK NORTZUK DIREN JAKITERA  
EMATEKO KOMUNIKAZIOA**

**COMUNICACIÓN DE LAS PERSONAS DESIGNADAS POR LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN**

**Laneko jazarpenari (jazarpen morala – jazarpen sexuala – jazarpen sexista) aurrea hartzeko eta esku hartzeko protokoloari hasiera ematea eskatu du ondoren adierazitako pertsonak:**

En relación a la solicitud de inicio de protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral (acoso moral – acoso sexual – acoso sexista) presentada por:

NAN / DNI		IZENA / NOMBRE	
1. ABIZENA / 1 <sup>ER</sup> APELLIDO		2. ABIZENA / 2 <sup>º</sup> APELLIDO	
SAILA / AREA			
EGUNA / Fecha			

**Ebaluazio Batzordea jarraian adierazten den egunean bilduta**

Por la presente le comunico que la Comisión de Evaluación en reunión celebrada

**Eguna / Día:**

**Ordua / Hora:**

**Lekua / Lugar :**

**Batzordeak hurrengo pertsona hauek izendatu ditu salaketa ikertzeko:**

Ha decidido nombrar a las siguientes personas al objeto de que investiguen la denuncia presentada:

<b>Giza Baliabideen Saila</b> Área de Recursos Humanos	
<b>Udaleko ordezkaria</b> Representante Institucional	
<b>Laneko Arriskuen Prebentzioa</b> Prevención de Riesgos Laborales	
<b>Osasunaren Oinarrizko Unitateak</b> Unidades básicas de salud	
<b>Prebentzioko ordezkariak</b> Delegados/as de Prevención	

**Kideak ez onartzeko edo abstenitzeko 7 eguneko epea daukazu. Horretarako Ebaluazio Batzordeari idazkia aurkeztu beharko diozu.**

Teniendo Ud. 7 días de plazo para recusar o abstenerse de este nombramiento, presentando para ello en escrito a la Comisión de Evaluación.

EBALUAZIO BATZORDEA  
La comisión de Evaluación

Bilbao, \_\_\_\_\_ (data/fecha)