

Consorci Provincial de Bombers de València

Anunci del Consorci Provincial de Bombers de València sobre aprovació definitiva del “Protocol de Prevenció i Actuació Autònoma davant la Violència Laboral del Consorci per al Servei de Prevenció, Extinció d’Incendis i Salvament de la Província de València”.

Anuncio del Consorcio Provincial de Bomberos de València sobre aprobación definitiva del “Protocolo de Prevención y Actuación Autónoma ante la Violencia Laboral del Consorcio para el Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la Provincia de Valencia”.

ANUNCI

Per Decret de la Presidència Delegada del Consorci Provincial de Bombers de València número 237 de data 2 de març de 2022, s’ha disposat:

...

Primer: Considerar aprovat definitivament el Protocol de Prevenció i Actuació Autònoma davant la Violència Laboral del Consorci per al Servei de Prevenció, Extinció d’Incendis i Salvament de la Província de València, aprovat per l’Assemblea General del Consorci en sessió ordinària del 17 de desembre de 2021, el text del qual figura com a Annex.

Segon: Donar compte del present decret a l’Assemblea General del Consorci en la primera sessió que celebre.

Tercer: Publicar el present decret en el Butlletí Oficial de la Província de València, portal de l’empleat, Tauló d’Anuncis del Consorci i en la Eeb del Consorci als efectes oportuns.

Annex

Protocol de prevenció i actuació autònoma davant la violència laboral en el CPBV

Índex

Introducció

Article 1. Declaració de principis

Article 2. Objecte i àmbit d’aplicació

Article 3. Conceptes d’assetjament laboral

Article 4. Composició equip de mediació i sol·licituds

Article 5. Estructura procedimental d’actuació

Disposició final. Entrada en vigor. Referències normatives

Annex I.- Conductes tipus d’assetjament moral, sexual, per raó de sexe, discriminatori, ciberassetjament i altres situacions de violència laboral

Annex II.- Fluxograma procediment actuació

Introducció i antecedents

Les persones al servei de l’administració del CPBV constitueixen el principal actiu amb què es compta per a garantir un funcionament eficaç i eficient de l’organització. Cuidar i atendre les seues necessitats i benestar a través d’una adequada i efectiva gestió de personal, resulta fonamental per a aconseguir la implicació de les persones en l’assoliment dels objectius i metes prèviament fixats per l’organització en compliment de la seua missió.

Tota activitat laboral desenvolupada en qualsevol entorn, també en el de les administracions públiques, comporta l’existència d’una sèrie de riscos laborals. Entre ells i també, els lligats a factors de tipus psicosocial que l’organització i el seu personal directiu ha de tractar de previndre o minimitzar, i això amb la finalitat d’evitar riscos en la seua salut que, de produir-se, repercutiran de manera negativa en el seu treball, en el seu propi desenvolupament personal i professional i, per tant, en la pròpia organització (a través de generar, entre altres conseqüències no desitjades, un aïllament de les persones, baixes laborals, una menor productivitat i una mala imatge de l’administració). Igual que és molt important gestionar les relacions laborals «en positiu», ho és també eliminar els factors negatius que puguin sorgir en l’àmbit d’aquestes.

La Constitució Espanyola ens reconeix, com a drets fonamentals, entre altres, la dignitat de la persona, la integritat física i moral, el dret a l’honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge. Al costat de l’anterior cal destacar que el personal empleat públic té, entre altres drets individuals reconeguts normativament, el de la protecció efectiva enfront de l’assetjament moral i laboral, l’assetjament sexual i per raó de sexe, fets aquests que, de produir-se i al costat dels d’assetjament per raó d’origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, reflecteixen conductes i comportaments que, qualificats en algun cas per l’ordenament jurídic com a delictes, estan tipificats en l’àmbit administratiu per l’Estatut Bàsic de l’Empleat públic i per la nostra normativa autonòmica de funció pública, com faltes molt greus.

La Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals disposa, en el seu article 16, l’obligació d’avaluar les condicions de treball en la prestació dels seus serveis, i això inclou els riscos derivats de les condicions de treball i també els relatius a la seua organització, els d’àmbit psicosocial.

El CPBV, a través d’aquest protocol que ara es revisa, manifesta i reitera de manera clara el seu compromís de tolerància zero enfront de tota conducta d’assetjament laboral i això a través de realitzar accions que, a més de previndre, corregisquen i eliminen aquest tipus de conductes indesitjables i inacceptables en el si de la nostra administració

1. Declaració de principis.

1. El present protocol és una mostra del posicionament del CPBV enfront d’aquesta greu problemàtica, posicionament que es dirigeix, secundant-se en la prevenció, la mediació, en el seu cas, i la investigació, a combatre aquestes situacions, facilitant i fent més transparents els llits de denúncia que pot utilitzar la persona que puga patir una presumpta situació d’assetjament laboral.

Qualsevol conducta violenta en el treball constitueix un acte que envileix a qui l’exerceixen, genera danys a les víctimes i deteriora el clima laboral de les institucions. Davant aquesta mena d’actuacions el CPBV té l’obligació d’oferir una resposta única i integral enfront del problema.

Aquestes actuacions, derivades del possible esdeveniment de conductes d’assetjament de les quals puguin materialitzar-se danys per a la seguretat i salut del personal, han d’estar dotades de rigor, cautela i confidencialitat. L’Administració té l’obligació de ser acurada i protegir també els drets de les persones acusades, respectant la presumpció d’innocència i evitant que les actuacions preventives siguin interpretades com a prova de culpabilitat. S’ha de previndre el mal injust i el risc per a la salut de la persona acusada, o de tercers, derivat de les denúncies per assetjament i les actuacions derivades d’aquestes.

Al costat de l’anterior, han d’evitar-se les denúncies falses, que causen un mal ús dels recursos de l’Administració i ocasionen un clar perjudici en les persones denunciades.

2. Amb la finalitat d’assegurar que tot el personal del CPBV gaudisca d’un entorn laboral lliure de qualsevol mena d’assetjament, es relacionen a continuació els següents principis que hauran de ser atesos i promoguts per les diferents persones responsables dels diferents departaments del CPBV en totes les seues actuacions i especialment en les desenvolupades en aplicació d’aquest protocol:

- Igualtat de tracte i oportunitats i no discriminació per raó de sexe (LGTBI), naixement, raça, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social de l’àmbit laboral.
- Diligència i celeritat per a atendre qualsevol situació d’assetjament de la qual es tinga coneixement.

– Tracte personalitzat, amb respecte i protecció de la intimitat i dignitat per a totes les persones afectades. Totes les actuacions d'aquest protocol s'emportaran amb sigil i estricta respecte al que es preveu en la Llei de protecció de dades.

– Presumpció d'innocència.

– Objectivitat, transparència i imparcialitat.

– Habilitació de les mesures de protecció i cautelars necessàries, sense que en cap cas puguin suposar perjudici o pèrdua de drets de la presumpta víctima.

– Tolerància zero enfront de qualsevol conducta que atempte contra la dignitat de les persones i la seua intimitat o que siga discriminatòria.

– Prevenció i lluita activa contra l'assetjament, destinant els recursos necessaris per a això, i per a adoptar les mesures correctores i de protecció a les víctimes, que procedisquen.

– Assegurar activitats d'informació, sensibilització i divulgació en aquesta matèria incloent al personal directiu i comandaments intermedis.

Així mateix, en les actuacions a què es refereix aquest protocol es garantiran els següents drets:

– A rebre resposta a la queixa i/o denúncia presentada.

– A no patir represàlies, tant les persones que efectuen una queixa i/o denúncia, com qui acudisca com a testimoni, ajude o participe en la investigació.

– A la protecció de la salut de la víctima de manera integral.

2. Objecte i àmbit d'aplicació

1. L'objectiu d'aquest protocol és previndre, detectar, tractar i resoldre situacions d'assetjament laboral del CPBV de qualsevol naturalesa (assetjament moral, sexual, per raó del sexe, discriminatori o altres situacions de violència laboral), incidint en la prevenció, formació, sensibilitat i conscienciació d'aquesta problemàtica, així com l'establiment dels criteris d'actuació en cas que existisquen denúncies relatives a aquest assumpte, amb les degudes garanties tant per a denunciants com per al denunciats.

2. El present reglament serà aplicable per a tot el personal empleat públic del CPBV, en tots els centres de treball, serveis i unitats que integren el CPBV.

- En aplicació de les obligacions establides per a la coordinació d'activitats empresarials al fet que obliga la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, es tindran en compte els següents aspectes:

— Les empreses externes contractades per l'administració seran informades de l'existència

d'un protocol d'actuació enfront de l'assetjament laboral.

— Quan es produïska un cas d'assetjament entre empleats/des del CPBV i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaren els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, amb la finalitat d'arribar a un acord sobre la manera d'abordar-lo.

3. Conceptes i tipus d'assetjament laboral

1. En l'actualitat, existeix diversa terminologia per a nomenar el mateix fenomen, així com diferents definicions que pretenen delimitar el mateix problema però no es disposa d'una definició unívoca en la legislació vigent, que el descriga amb caràcter general.

Cal destacar que l'assetjament en el treball implica greus conseqüències per a la víctima, tant en l'àmbit laboral com en el seu entorn social o familiar.

- En l'àmbit laboral, l'assetjament pot produir:

— Increment de les baixes per malaltia i l'absentisme laboral.

— Disminució de la productivitat i la qualitat del treball de la víctima afectada.

— Descens de la motivació.

- Entre les conseqüències per a la salut, es poden donar una gran varietat de trastorns: ansietat, estrès, depressió, trastorns del somni, maldecap, problemes gastrointestinals, etc.

- També cal tindre en compte els efectes que pot tindre a nivell psicològic i de personalitat de la víctima.

- Així mateix es produeixen conseqüències negatives en els treballadors que coneguen la situació o hagen sigut testimonis d'aquests comportaments. Tot això repercuteix en un clima laboral de crispació i, en molts casos, d'impotència.

- D'altra banda, també té un efecte negatiu per a la imatge de la pròpia empresa en el moment en què la seua actitud siga denunciada.

2. A l'efecte d'aquest protocol, considerarem assetjament laboral a tota una sèrie de conductes indesitjables i inacceptables, esdevingudes en l'entorn laboral, incloses en un marc conceptual ampli.

Aquesta sèrie de conductes impliquen situacions definides com: assetjament moral, sexual o per raó de sexe, discriminatori, ciberassetjament i altres situacions de violència laboral.

- Assetjament moral: també és denominat assetjament psicològic o fustigació.

Seguint la doctrina científicotècnica així com la jurisprudència a Espanya que ha girat entorn de les idees del Professor Heinz Leymann, s'entén per assetjament moral «aquella situació en la qual una persona o un grup de persones exerceixen una violència psicològica de manera sistemàtica, recurrent i durant temps prolongat, sobre una altra persona o persones en el lloc de treball, amb la finalitat de destruir les seues xarxes de comunicació, així com la seua reputació i/o pertorbar greument l'exercici de les seues funcions». L'accepció exclou per tant, les accions esporàdiques o aïllades o puntuals, referint-se a conductes repetides periòdicament i que responen a un mètode concret. Així mateix, assenyalava que tals conductes obeeixen a un objectiu concret i tenen una cadència constant.

Des del marc tècnic de la prevenció de riscos laborals es considera amb l'expressió «assetge psicològic en el treball» (APT) tota exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra/es que actuen front aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.

No existeix un criteri jurídic estricta i taxatiu sobre la duració o la repetició d'aquestes accions però en tot cas es caracteritza pel seu caràcter repetit o continuat en el temps donant lloc a conductes o una pluralitat d'accions ofensives que, en conjunt, són capaços de generar un entorn i no tenen un caràcter puntual.

L'assetjament moral en el treball (o assetjament psicològic) així entés, respon a l'origen a una acció de «assetjament» i de «fustigació» que pot produir-se tant de manera individual (exercit per una només persona), com a grupal (per diverses), i realitzar-se des d'una posició de superioritat (l'exercit des de dalt, en un sentit descendent, pel cap o caps), com per un igual o iguals (horitzontal) o per un inferior o inferiors (ascendent).

S'estableix així en parlar d'assetjament moral (o assetjament psicològic) una tipologia de l'assetjament (descendent, horitzontal i ascendent) que, encara tenint les seues pròpies peculiaritats i conseqüències (penals en el cas de l'assetjament descendent quan s'exerceix des d'una posició de superioritat jeràrquica) tenen una mateixa finalitat: danyar i anul·lar a una persona (la víctima), generalment amb la intenció estra-

tègica d'aconseguir que abandone el seu lloc de treball i «marxe», sotmetent-la a una fustigació sistemàtica, recurrent i mantingut de forma prolongada en el temps (durant mesos). Aquesta fustigació constant en la víctima, que és vista pel seu agressor o agressors com a molesta o perjudicial per als seus propis interessos, produeix sentiments d'angoixa, por, menyspreu, descoratjament, baixa autoestima, etc., sentiments que condueixen o deriven en problemes de salut, físics i psicològics, i que poden arribar a tindre conseqüències molt greus per a la seua pròpia dignitat i integritat personal.

D'altra banda, no podem obviar la possibilitat d'aparició de conductes, actuacions i comportaments de tipus inadequat, que al no prorrogar-se en el temps ni presentar-se de manera sistemàtica impedeixen la seua catalogació com a assetjament moral, però davant les quals no es pot deixar d'actuar per a la seua correcció pels òrgans competents responsables en el marc de la prevenció de riscos psicosocials, fins i tot propiciant mesures d'ordre disciplinari.

- Assetjament sexual: Es defineix com qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

La diferència entre assetjament laboral i assetjament sexual és que en el segon cas existeix una motivació sexual. D'altra banda, la diferència entre assetjament sexual i assetjament sexual laboral és que el segon ha d'haver-se produït dins de l'entorn de treball.

L'assetjament sexual en el context laboral es recolza en factors organitzatius, com la proporció d'homes/dones, la diferència entre la mena de tasques que realitzen, la desigualtat en l'accés a lloc d'importància o un clima laboral en el qual predomina la discriminació de gènere.

- Agreujants en els casos d'assetjament sexual:

— L'assetjament es comet en virtut d'una posició de poder sobre la víctima, és a dir, fent ús de l'abús d'autoritat.

— La conducta de l'assetjador és reiterativa i persistent en el temps.

— Actua amb traïdoria, és a dir, l'assetjador empra mecanismes amb l'objectiu d'eixir indemne.

— La persona que realitza l'assetjament és reincident en aquesta mena de comportament.

- Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

- Assetjament discriminatori: tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tinga com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seua dignitat i crear un ambient intimidatori, humiliant o ofensiu.

- Ciberassetjament: L'assetjament digital laboral és una conducta mitjançant la qual s'agredeix o s'assetja al treballador/a través de les tecnologies de la informació i de la comunicació, i pot incloure imatges/vídeos, correus electrònics o llocs de xarxes socials, entre altres, aconseguint que aquests se senten humiliats o maltractats en el seu lloc de treball o fins i tot fora d'aquest.

- Situacions de violència laboral: qualsevol altra situació no inclosa en els supòsits anteriors en les quals el treballador/a rep abusos, amenaces o atacs en circumstàncies relacionades amb la seua activitat laboral, que posen en perill, implícita o explícitament, la seua seguretat, el seu benestar o la seua salut (física i/o psíquica).

Article 4. Composició equip de mediació i sol·licituds

1. Concepte de Mediació: intervenció en la qual dues o més parts implicades en un conflicte treballen amb una tercera, el mediador, imparcial i neutral, que, no tenint poder ni autoritat per a prendre decisions sobre el resultat final, ajuda en la consecució d'un acord mútuament acceptable entre les parts a fi de generar les seues pròpies solucions.

2. Composició de l'Equip mediador: estarà compost per deu persones. La Direcció obrirà un procés públic donant un termini de 10 dies hàbils perquè es presente el personal interessat.

Una Comissió composta en igual número per membres de la Direcció i components de la Junta de personal, proposarà als integrants de l'Equip de mediació entre els interessats i interessades, tenint en compte, entre altres, els criteris aportats relatius a la seua experiència i formació en prevenció de riscos laborals, mediació, treball social, psicologia, dret. També es procurarà que els membres de cada categoria siguen de diferent antiguitat.

D'aquesta manera, l'Equip de mediació estarà compost per:

— Dos membres de l'Escala de comandament de les zones 1-3.

— Dos membres de l'Escala de comandament de les zones 4-6.

— Dos funcionaris/as de carrera de l'Escala bàsica.

— Un tècnic@ del Servei de Prevenció de riscos laborals.

— Un/a funcionari/a de carrera d'Administració general.

— Dos representants de els/as treballadors/as triats per la pròpia Junta de personal per consens.

La representació d'aquest equip ha d'atendre el principi de paritat de dones i homes.

S'entendrà vàlidament constituït amb la presència de cinc membres.

3. Les persones que componen l'Equip de mediació estaran subjectes a la normativa general vigent respecte a les obligacions d'abstenció i/o recusació i comptaran amb el temps i els mitjans suficients per a l'exercici de les seues competències.

4. Per al desenvolupament de les anteriors funcions les persones que formen part de l'Equip de mediació, que hauran de guardar el degut sigil i confidencialitat en tots els assumptes en els quals intervinguen, tindran les següents atribucions:

a) Accedir als centres i dependències de l'àmbit d'actuació.

b) Accedir a la informació i documentació necessàries en l'exercici d'aqueixes funcions.

c) Realitzar les entrevistes pertinents al personal en el transcurs del procediment.

d) Sol·licitar suport i assessorament de persones expertes quan s'estime convenient.

5. Presentació de sol·licituds, i documentació.

- Poden realitzar la sol·licitud:

a) La persona afectada d'assetjament, directament o a través del seu representant.

b) Els delegats/-as de prevenció i membres de junta de personal coneixedors d'alguna situació conflictiva que pot possibilitar algun quadre d'assetjament laboral.

c) El responsable de l'òrgan administratiu o mane coneixedor d'alguna situació conflictiva que puga possibilitar algun quadre d'assetjament laboral, respectant en tot moment el deure de sigil professional i confidencialitat.

d) El Servei de PRL.

En els supòsits descrits en els apartats b-d, s'haurà de comptar amb el consentiment del personal afectat.

- Per a preservar la intimitat de la persona denunciante, les denúncies es presentaran directament a algun membre de l'Equip de mediació. Per a això es facilitarà tant un model de denúncia com les adreces de correu electrònic dels membres de l'equip.

- En la comunicació de denúncia haurà de fer-se constar per escrit i de manera clara:

— la identificació de la persona denunciante.

— els fets que la motiven

— les dates, horaris i llocs en què s'han produït i quanta informació poguera ser rellevant

— les persones implicades i documentació o prova que servisca per a sustentar els fets

- El formulari de comunicació de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe es troba disponible en la web del CPBV:

Portal de l'emprat\Gestions personals \Formularis

També és confidencial i es dirigeix de manera automàtica a l'Equip mediador, adreça de correu:

mediacion-acoso@bombersdv.es

Es protegirà amb especial diligència la confidencialitat de la persona denunciante i de la denunciada.

Article 5. Estructura procedimental d'actuació

Fase I. Tramitació de la sol·licitud i investigació dels fets.

1. L'Equip de mediació analitzarà i gestionarà la sol·licitud i emetrà l'informe amb el resultat de l'avaluació corresponent en el termini màxim de 15 dies hàbils següents a la presentació de la sol·licitud, per al que haurà de recaptar la major quantitat d'informació possible a través d'entrevistes amb les parts implicades en el procediment. El contingut de les entrevistes tindrà caràcter confidencial.

L'Equip de mediació en les entrevistes personals estarà representat de manera paritària per un màxim de dos components, tant a nivell numèric com de gènere, excepte excepcions degudament justificades.

En tot cas, quan es tracte de fets que es refereixen a un possible assetjament sexual, l'Equip de mediació comptarà sempre amb l'assistència de persones expertes en aquestes situacions.

A més dels testimonis verbals, es recaptarà i recollirà la documentació que puga ser necessària per a ratificar, complementar, qualificar, matisar o descartar els fets referits.

2. Adopció, en el seu cas, de mesures cautelars provisionals. Si en aquesta primera anàlisi es detecta la conveniència de garantir la protecció de la persona denunciante, i amb la finalitat d'evitar majors perjudicis, prèvia audiència a aquesta, i sempre que es compte amb la seua conformitat, fins al tancament del procediment es podrà adoptar la mesura de separació de la mateixa de la presumpta persona assetjadora, així com altres mesures cautelars (reordenació del temps de treball, canvi de lloc de treball...) que s'estimen oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas. En el cas que no s'adopten aquestes mesures cautelars s'haurà de motivar.

3. En el cas que el/la treballador/a requereisca suport psicològic serà remés/a a l'especialista de referència des del propi Servei de Prevenció.

4. Possibles conclusions de l'avaluació:

4.1— Si l'Equip de mediació, a la vista de la informació resultant de la investigació decideix

per majoria absoluta, que els fets no són objecte de la intervenció d'aquest equip, emetrà un informe detallant les causes i proposant la finalització del procediment. Es donarà trasllat d'aquest informe a la Direcció de RH, als efectes oportuns.

4.2— Si, a la vista del conflicte i de la voluntat de les parts implicades en el conflicte, s'aprecia

la possibilitat d'aconseguir una solució consensuada entre ambdues, prèvia conformitat de la persona afectada i protegint en tot cas la seua integritat, l'Equip de mediació iniciarà un procés que, si conclou amb acord entre les parts, posarà fi a la intervenció. Es donarà trasllat de l'informe de conciliació a la Direcció de RH.

4.3— Si hi ha indicis suficients per a considerar que existeix un possible cas d'assetjament de

qualsevol tipus l'informe continuarà les dades obtingudes en l'avaluació i establirà les actuacions proposades relatives a la intervenció/mediació a desenvolupar així com a la programació de les visites.

4.4— Quan les parts no arriben a un acord, rebutgen les mesures o s'infringisquen, i/o no desitgen participar en la intervenció proposada per l'Equip de Mediació per a la resolució del conflicte, s'emetrà informe detallant els fets comunicant-se el mateix a la Direcció de RH perquè es duguen a terme les actuacions que s'estimen convenients.

5. Aquest procés quedarà paralitzat immediatament si el demandant recorre a una altra via diferent, judicial o laboral, i en aquest cas es donarà trasllat d'aquesta circumstància a l'assessoria jurídica corresponent.

6. Tota l'actuació investigadora es desenvoluparà atenent de manera escrupolosa a les obligacions de confidencialitat, sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades. La informació generada i aportada per les actuacions que siguen conseqüència de l'aplicació del present protocol, tindrà tractament d'informació reservada. Aquesta informació estarà subjecta al règim previst en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i allò establert en la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

7. Quan la complexitat de les circumstàncies del cas l'aconsellen, els terminis establerts podran ampliar-se per un nou període que no excedisca la meitat.

Fase II. Intervenció.

1. Realització i aplicació de les tècniques d'intervenció i/o mediació acordades per l'Equip de Mediació.

Fase III. Finalització del procés.

1. Finalitzades les actuacions l'Equip de mediació emetrà, en el termini de 10 dies hàbils, el corresponent informe que continuarà, necessàriament, una valoració dels fets, les actuacions realitzades i recomanacions.

2. Sent que l'assetjament es considera infracció molt greu, la Direcció del CPBV podrà imposar les sancions, establides a aquest efecte en l'art. 174 de la Llei 4/2021 de 16 abril, de la Funció pública Valenciana. El CPBV aplicarà amb imparcialitat i rigor el que es disposa sense discriminació positiva o negativa en funció del lloc o la persona denunciada.

“Per faltes molt greus:

1r La separació del servei o la revocació del nomenament del personal funcionari interí.

2n La suspensió de funcions i retribucions per un període d'entre tres i sis anys.

3r El trasllat forçós amb canvi de localitat per un període d'entre un i tres anys, que impedirà obtindre destí per cap procediment en la localitat des de la qual van ser traslladats.

4t El demèrit, que podrà consistir en alguna de les següents mesures:

i) La pèrdua de dos graus en el sistema de carrera horitzontal i la privació del dret a ser avaluat per a l'ascens de grau, per un període d'entre dos i quatre anys.

- ii) La impossibilitat de participar en procediments de provisió de llocs o de promoció interna, per un període d'entre dos i quatre anys.
- iii) La prohibició d'ocupar llocs de prefectura, per un període d'entre dos i quatre anys.”
3. L'Equip de mediació donarà trasllat de l'informe a les parts implicades perquè en prenguen coneixement, a la Direcció de RH i al CSSL.
4. -En el cas que després de la investigació realitzada per l'Equip de mediació s'haja arribat a la conclusió que la denúncia s'ha realitzat amb mala fe o secundant-se en proves o testimoniatges falsos, s'emetrà informe comunicant els fets dirigit a la Direcció de RH.
5. El CPBV protegirà especialment de possibles represàlies i d'accions intimidatòries i amenaçadores a les persones que participen en:
- Efectuar una denúncia o testificar, ajudar o participar en una investigació sobre assetjament en l'entorn laboral.
 - Oposar-se a qualsevol conducta que constituïska assetjament contra si mateix o contra tercers.
 - Els propis components de l'Equip de mediació encarregat d'avaluar i intervindre en aquestes situacions en el CPBV.
6. Per part de l'Equip de mediació es realitzarà un seguiment dels casos gestionats i del personal afectat per situacions d'assetjament laboral.
7. L'Equip de mediació resoldrà per majoria dels vots de les persones integrants presents, tots els dubtes que sorgisquen derivats de l'aplicació de les normes contingudes en aquest protocol. Així mateix podrà proposar al CSSL la revisió o modificació del mateix, prèvia valoració de la seua aplicació i estudi de la memòria d'activitats que haurà d'elaborar anualment.
- Disposició Final. Entrada en vigor.

Aquest reglament entrarà en vigor el dia 1 del mes següent al de la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província de València.

Referències normatives

- En 2003 el Consell d'Administració de la OIT va adoptar un Repertori de Recomanacions pràctiques (Recomanació núm. 19) sobre violència en el lloc de treball en el sector dels serveis i mesures per a combatre-la
- El Conveni 111 de la OIT contra la discriminació en l'ocupació, aborda la qüestió de l'assetjament sexual en el lloc de treball
- El “Codi de conducta” Comunitari adoptat per la UE en 1991, sol·licita als estats membres que prenguen mesures respecte a l'assetjament sexual, i en 2002 s'adopta una Directiva que estableix la seua prohibició — La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació defineix l'assetjament sexista i l'assetjament sexual i estableix que aquestes situacions es consideraran discriminatòries i per tant, es prohibiran i sancionaran de manera adequada, proporcional i dissuasiva.
- Conveni 190 de la OIT, primer tractat internacional que reconeix l'assetjament i violència laboral.
- Constitució Espanyola, articles 9.2, 10, 14, 18.1 i 35.1.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.
- Reial Decret legislatiu 5/2000, de 5 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.
- La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 54/2003, de 12 de desembre, reforma del marc normatiu de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
- Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estadut Bàsic de l'Empleat públic.
- Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.
- Reial decret 39/1997 sobre els Serveis de Prevenció.
- Acord marc Europeu sobre Assetjament i violència en el lloc de treball.
- NTP 854 Assetjament psicològic en el treball: definició.
- NTP 891 i 892 Procediment de solució autònoma dels conflictes de violència laboral.
- NTP 476: La fustigació psicològica en el treball: assetjament psicològic.
- Resolució conjunta de 18 de gener de 2018, de la Direcció General de Funció Pública i de la Direcció del INVASSAT, per la qual es disposa la publicació del Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament laboral en l'Administració de la Generalitat.
- Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.
- STS núm. 699/2017, 21 de setembre de 2017, el TS ha establert la possibilitat que l'empresa pot adoptar les mesures disciplinàries oportunes a pesar que el treballador no es trobe ni en temps ni en lloc de treball.
- La Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica el Codi Penal.
- Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI i el seu Decret de desenvolupament 101/2020, de 7 d'agost, del Consell.

Annex I.- Conductes tipus d'assetjament moral, sexual, per raó de sexe, discriminatori, ciberassetjament i altres situacions de violència laboral

1. Assetjament moral (o assetjament psicològic) mobbing:

Comprén una sèrie de conductes indesitjables, sempre que s'exercisquen de manera sistemàtica i reiterada en el temps, i entre elles:

- Accions contra la reputació o la dignitat personal o social mitjançant actituds i comentaris que qüestionen i tracten de ridiculitzar a una persona pel seu aspecte o condicions físiques, idees, creences, etc. o mitjançant atacs a la seua vida privada.
- Accions contra l'execució del seu treball:
 - Encàrrecs que sobrepassen la capacitat o qualificació professional o, per contra, de molt inferior categoria professional de la qual es té reconeguda.
 - Privar de realitzar qualsevol activitat.
 - Negar la informació o els recursos necessaris per a fer el seu treball habitual.
 - Dificultar la realització del treball.
 - Cursar ordres de treball impossibles o contradictòries.
 - Dificultar o reduir les possibilitats de comunicació i limitar els contactes socials dins de l'organització.
 - Aïllar o apartar física o funcionalment de la resta de la unitat a la qual es pertany, sense causa justificada.
 - Realitzar comentaris o difondre rumors negatius i en perjudici de la reputació professional.
 - I, en general, qualsevol pràctica o conducta tendent a menyscar el prestigi professional i a perjudicar el normal exercici de les funcions.

2. Assetjament sexual

- Xantatge o fustigació: L'assetjador exerceix un abús d'autoritat sobre la víctima, obligant-lo a acceptar comportaments o propostes d'índole sexual per a no veure's perjudicada en les seues condicions de treball. En aquest cas, l'assetjador fa valdre la seua posició de poder per a amenaçar a la víctima amb conseqüències negatives si no compleix els seus requeriments sexuals.

- Assetjament sexual ambiental: Es dona quan es produeixen conductes que provoquen un clima laboral hostil i humiliant per a la persona assetjada. Aquestes conductes poden ser prou amenaçadores i denigrants per a influir en el rendiment de la víctima i en la seua percepció de l'entorn laboral.

- Aquest tipus d'assetjament es caracteritza per l'ocupació continuada i persistent de conductes d'indole sexual que generen un ambient laboral negatiu i intimidatori per a la víctima.

Això inclou comentaris ofensius, bromes sexuals de mal gust, al·lusions a la vida íntima, etc.

Exemples:

- Qualsevol conducta considerada com a assetjament sexual segons l'indicat en el Codi Penal.
- Sol·licitar favors sexuals com a condicionants de l'ocupació (xantatge sexual, encara que no arribe a consumir-se).
- Enviament de material sexual ofensiu (per exemple, fotografies a través del telèfon mòbil, missatges de text, cartes, etc).
- Procedir al contacte físic no desitjat amb la víctima (pessics, palmades, tocaments, etc).
- Pressionar perquè la víctima accepte tindre relacions sexuals, o amenaçar amb represàlies si es nega a les peticions.
- Fer gestos obscens d'indole sexual de forma continuada.
- Preguntar constantment sobre la vida sexual d'una persona.
- Demanar cites de manera reiterada quan la persona ja ha manifestat obertament la seua negativa.
- Realitzar insinuacions, comentaris o afirmacions sexuals.
- Comentar obertament sobre l'aspecte físic, condició o orientació sexual.
- Aguaitar a una persona buscant quedar-se deliberadament tot sol amb ella.
- Buscar contacte físic de manera innecessària, limitant la llibertat de moviments de la víctima.
- Difondre rumors, siguen vertaders o falsos, sobre la vida sexual d'una altra persona.
- Espiar en llocs reservats, per exemple en vestuaris o banys.
- Utilitzar i exposar continguts de caràcter sexual o pornogràfic.

En qualsevol cas, no tots aquests comportaments es poden considerar de forma aïllada i puntual, sinó que cal estudiar el context i to en el qual es produeixen.

- Per a denunciar amb garanties una situació s'han de reunir el major nombre de proves possible.

En aquest sentit, poden servir tant testimoniatges de testimonis com qualsevol altra prova material explícita: vídeos, fotografies, converses de WhatsApp, missatges de textos, correus electrònics, missatges per correu ordinari, àudios, comunicats de baixa per ansietat o depressió, etc.

L'assetjament sexual no necessita d'un comportament reiterat o prolongat en el temps per a ser considerat com a tal i tindre conseqüències jurídiques.

3. Assetjament per raó de sexe degut a l'orientació afectiu-sexual o per raó d'identitat de gènere:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser dona o home.
- Formes ofensives de dirigir-se a la persona pel seu sexe.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones o dels homes.
- Utilitzar humor sexista.
- Menysprear el treball realitzat per les dones o els homes.
- Tot tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, paternitat o assumpte d'altres cures familiars.
- Comentaris pejoratiu homòfobos o lesbofòbics i actituds degradants de la seua vàlua personal o professional incloent, especialment, els comportaments d'aïllament de les persones discriminades.
- Negar-se a acatar les seues ordres o instruccions sent superior jeràrquicament a nivell laboral, ja que emanen d'un ser inferior segons la persona assetjadora.

4. Assetjament discriminatori:

Tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat d'una persona, que tinga com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seua dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.

Igualment, el negar-se a acatar les seues ordres o instruccions sent superior jeràrquicament a nivell laboral.

5. Ciberassetjament:

Dur a terme amenaces, fustigació, humiliació o un altre tipus de molèsties realitzades per un adult contra un altre adult per mitjà de tecnologies telemàtiques de comunicació, és a dir: Internet, telefonia mòbil, correu electrònic, missatgeria instantània.

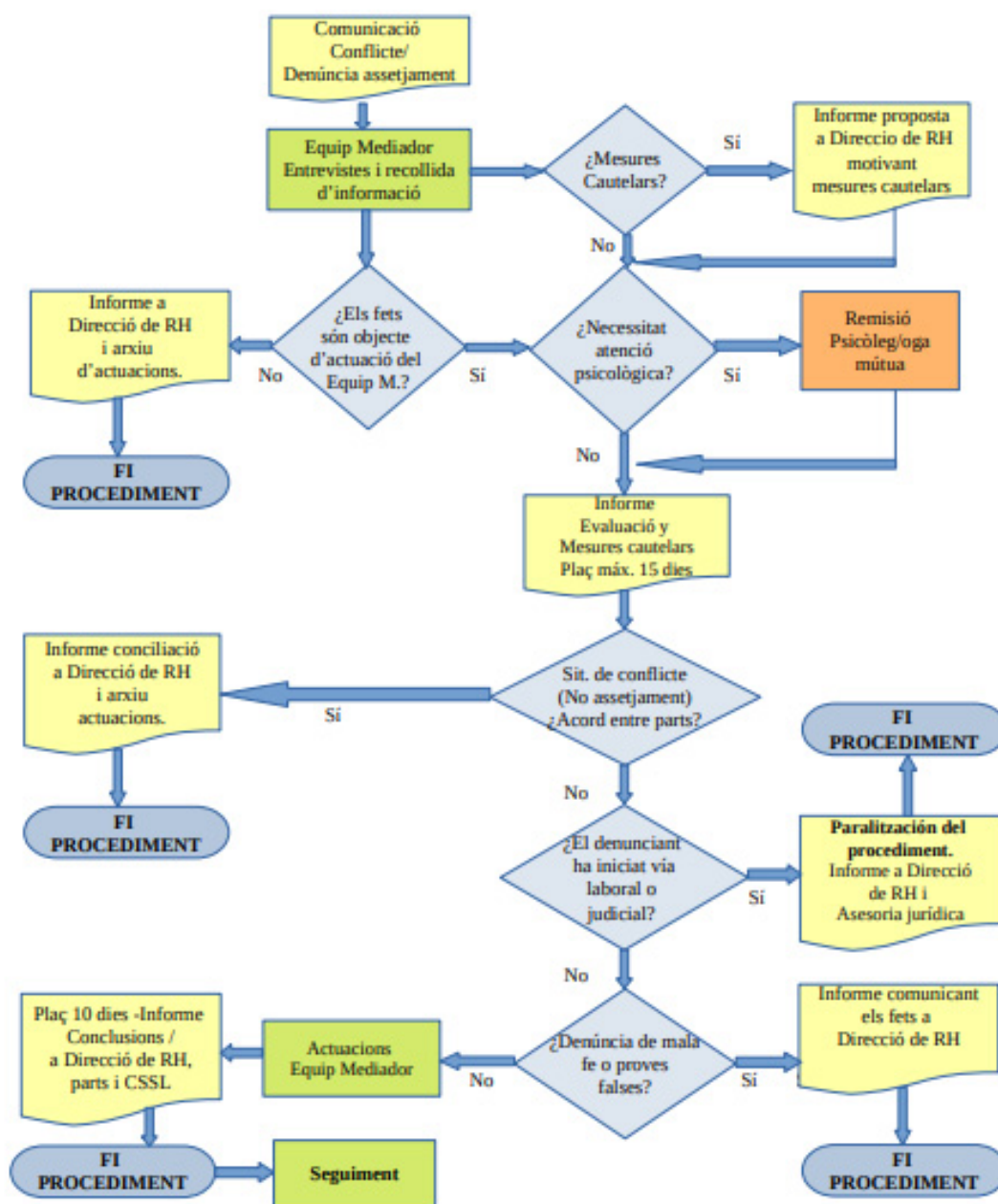
Igualment és aplicable quan l'empleat/a se troba fora de l'entorn laboral, en situació d'incapacitat temporal, o incorre en comportaments de competència deslleial, ofenses verbals o físiques als familiars que conviuen amb qualsevol de les persones que treballen en l'empresa, que es produiran habitualment fora del lloc i horari de treball.

6. Situacions de violència laboral:

Inclou tant la violència física (agressió física sobre la persona treballadora o causar danys en propietats de l'organització o del personal) com a psicològica (intimidació, amenaces, conductes susceptibles de causar mal psicològic i moral, etc).

- No es consideren violència aquelles situacions aïllades, merament ocasionals o derivades de desacords raonables en una relació laboral així com la supervisió i control i l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal, i dut a terme de manera proporcionada.

Annex II.- Fluxograma procediment actuació davant la violència laboral



València, 7 de març de 2022.—La presidenta-delegada, M.^a Josep Amigó Laguarda.

ANUNCIO

Por Decreto de la Presidencia Delegada del Consorcio Provincial de Bomberos de València número 237, de fecha 2 de marzo de 2022, se ha dispuesto:

...

Primero: Considerar aprobado definitivamente el Protocolo de Prevención y Actuación Autónoma ante la Violencia Laboral del Consorcio para el Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la Provincia de Valencia, aprobado por la Asamblea General del Consorcio en sesión ordinaria del 17 de diciembre de 2021, cuyo texto figura como Anexo.

Segundo: Dar cuenta del presente decreto a la Asamblea General del Consorcio en la primera sesión que celebre.

Tercero: Publicar el presente decreto en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, portal del empleado, Tablón de Anuncios del Consorcio y en la Web del Consorcio a los efectos oportunos.

Anexo

Protocolo de prevención y actuación autónoma ante la violencia laboral en el CPBV

Índice

Introducción

Artículo 1. Declaración de principios

Artículo 2. Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 3. Conceptos de acoso laboral

Artículo 4. Composición equipo de mediación y solicitudes

Artículo 5. Estructura procedimental de actuación

Disposición final. Entrada en vigor

Referencias normativas

Anexo I.- Conductas tipo de acoso moral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio, ciberacoso y otras situaciones de violencia laboral

Anexo II.- Flujograma procedimiento actuación

Introducción y antecedentes

Las personas al servicio de la administración del CPBV constituyen el principal activo con que se cuenta para garantizar un funcionamiento eficaz y eficiente de la organización. Cuidar y atender sus necesidades y bienestar a través de una adecuada y efectiva gestión de personal, resulta fundamental en aras a conseguir la implicación de las personas en el logro de los objetivos y metas previamente fijados por la organización en cumplimiento de su misión.

Toda actividad laboral desarrollada en cualquier entorno, también en el de las administraciones públicas, comporta la existencia de una serie de riesgos laborales. Entre ellos y también, los ligados a factores de tipo psicosocial que la organización y su personal directivo debe tratar de prevenir o minimizar, y ello con la finalidad de evitar riesgos en su salud que, de producirse, van a repercutir de forma negativa en su trabajo, en su propio desarrollo personal y profesional y, por ende, en la propia organización (a través de generar, entre otras consecuencias no deseadas, un aislamiento de las personas, bajas laborales, una menor productividad y una mala imagen de la administración). Al igual que es muy importante gestionar las relaciones laborales «en positivo», lo es también eliminar los factores negativos que puedan surgir en el ámbito de estas.

La Constitución Española nos reconoce, como derechos fundamentales, entre otros, la dignidad de la persona, la integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Junto a lo anterior hay que destacar que el personal empleado público tiene, entre otros derechos individuales reconocidos normativamente, el de la protección efectiva frente al acoso moral y laboral, el acoso sexual y por razón de sexo, hechos estos que, de producirse y junto a los de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, reflejan conductas y comportamientos que, calificados en algún caso por el ordenamiento jurídico como delito, están tipificados en el ámbito administrativo por el Estatuto Básico del Empleado Público y por nuestra normativa autonómica de función pública, como faltas muy graves.

La Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales dispone, en su artículo 16, la obligación de evaluar las condiciones de trabajo en la prestación de sus servicios, y esto incluye los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y también los relativos a su organización, los de ámbito psicosocial.

El CPBV, a través de este protocolo que ahora se revisa, manifiesta y reitera de forma clara su compromiso de tolerancia cero frente a toda conducta de acoso laboral y esto a través de realizar acciones que, además de prevenir, corrijan y eliminen este tipo de conductas indeseables e inaceptables en el seno de nuestra administración.

1. Declaración de principios

1. El presente protocolo es una muestra del posicionamiento del CPBV frente a esta grave problemática, posicionamiento que se dirige, apoyándose en la prevención, la mediación, en su caso, y la investigación, a combatir estas situaciones, facilitando y haciendo más transparentes los cauces de denuncia que puede utilizar la persona que pueda sufrir una presunta situación de acoso laboral.

Cualquier conducta violenta en el trabajo constituye un acto que envilece a quien/-es la ejercen, genera daños a las víctimas y deteriora el clima laboral de las instituciones. Ante este tipo de actuaciones el CPBV tiene la obligación de ofrecer una respuesta única e integral frente al problema.

Dichas actuaciones, derivadas del posible acaecimiento de conductas de acoso de las que puedan materializarse daños para la seguridad y salud del personal, deben estar dotadas de rigor, cautela y confidencialidad. La Administración tiene la obligación de ser cuidadosa y proteger también los derechos de las personas acusadas, respetando la presunción de inocencia y evitando que las actuaciones preventivas sean interpretadas como prueba de culpabilidad. Se debe prevenir el daño injusto y el riesgo para la salud de la persona acusada, o de terceros, derivado de las denuncias por acoso y las actuaciones derivadas de las mismas.

Junto a lo anterior, deben evitarse las denuncias falsas, que causan un mal uso de los recursos de la Administración y ocasionan un claro perjuicio en las personas denunciadas.

2. Con el fin de asegurar que todo el personal del CPBV disfrute de un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso, se relacionan a continuación los siguientes principios que deberán ser atendidos y promovidos por las diferentes personas responsables de los distintos departamentos del CPBV en todas sus actuaciones y en especial en las desarrolladas en aplicación de este protocolo:

– Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de sexo (LGTBI), nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social del ámbito laboral.

– Diligencia y celeridad para atender cualquier situación de acoso de la que se tenga conocimiento.

– Trato personalizado, con respeto y protección de la intimidad y dignidad para todas las personas afectadas. Todas las actuaciones de este protocolo se llevarán con sigilo y estricto respeto a lo previsto en la Ley de protección de datos.

– Presunción de inocencia.

– Objetividad, transparencia e imparcialidad.

– Habilitación de las medidas de protección y cautelares necesarias, sin que en ningún caso puedan suponer perjuicio o pérdida de derechos de la presunta víctima.

– Tolerancia cero frente a cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas y su intimidad o que sea discriminatoria.

– Prevención y lucha activa contra el acoso, destinando los recursos necesarios para ello, y para adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas, que procedan.

– Asegurar actividades de información, sensibilización y divulgación en esta materia incluyendo al personal directivo y mandos intermedios.

Asimismo, en las actuaciones a que se refiere este protocolo se garantizarán los siguientes derechos:

– A recibir respuesta a la queja y/o denuncia presentada.

– A no sufrir represalias, tanto las personas que efectúen una queja y/o denuncia, como quien acuda como testigo, ayude o participe en la investigación.

– A la protección de la salud de la víctima de manera integral.

2. Objeto y ámbito de aplicación

1. El objetivo de este protocolo es prevenir, detectar, tratar y resolver situaciones de acoso laboral del CPBV de cualquier naturaleza (acoso moral, sexual, por razón del sexo, discriminatorio u otras situaciones de violencia laboral), incidiendo en la prevención, formación, sensibilidad

y concienciación de esta problemática, así como el establecimiento de los criterios de actuación en caso de que existan denuncias relativas a este asunto, con las debidas garantías tanto para denunciante como para el denunciado.

2. El presente reglamento será de aplicación para todo el personal empleado público del CPBV, en todos los centros de trabajo, servicios y unidades que integran el CPBV.

- En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

— Las empresas externas contratadas por la administración serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral.

— Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as del CPBV y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

3. Conceptos y tipos de acoso laboral

1. En la actualidad, existe diversa terminología para nombrar el mismo fenómeno, así como distintas definiciones que pretenden delimitar el mismo problema pero no se dispone de una definición unívoca en la legislación vigente, que lo describa con carácter general.

Cabe destacar que el acoso en el trabajo acarrea graves consecuencias para la víctima, tanto en el ámbito laboral como en su entorno social o familiar.

- En el ámbito laboral el acoso puede producir:

— Incremento de las bajas por enfermedad y el absentismo laboral.

— Disminución de la productividad y la calidad del trabajo de la víctima afectada.

— Descenso de la motivación.

- Entre las consecuencias para la salud, se pueden dar una gran variedad de trastornos: ansiedad, estrés, depresión, trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, etc.

- También hay que tener en cuenta los efectos que puede tener a nivel psicológico y de personalidad de la víctima.

- Asimismo se producen consecuencias negativas en los trabajadores que conozcan la situación o hayan sido testigos de estos comportamientos. Todo ello repercute en un clima laboral de crispación y, en muchos casos, de impotencia.

- Por otra parte, también tiene un efecto negativo para la imagen de la propia empresa en el momento en que su actitud sea denunciada.

2. A los efectos de este protocolo, consideraremos acoso laboral a toda una serie de conductas indeseables e inaceptables, acaecidas en el entorno laboral, incluidas en un marco conceptual amplio.

Esta serie de conductas implican situaciones definidas como: acoso moral, sexual o por razón de sexo, discriminatorio, ciberacoso y otras situaciones de violencia laboral.

Acoso moral: también es denominado acoso psicológico u hostigamiento.

Siguiendo la doctrina científico-técnica así como la jurisprudencia en España que ha girado en torno a las ideas del Profesor Heinz Leymann, se entiende por acoso moral «aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir sus redes de comunicación, así como su reputación y/o perturbar gravemente el ejercicio de sus funciones». La acepción excluye por lo tanto, las acciones esporádicas o aisladas o puntuales, refiriéndose a conductas repetidas periódicamente y que responden a un método concreto. Asimismo, señala que tales conductas obedecen a un objetivo concreto y tienen una cadencia constante. Desde el marco técnico de la prevención de riesgos laborales se considera con la expresión «acoso psicológico en el trabajo» (APT) toda exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/as desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

No existe un criterio jurídico estricto y taxativo sobre la duración o la repetición de estas acciones pero en todo caso se caracteriza por su carácter repetido o continuado en el tiempo dando lugar a conductas o una pluralidad de acciones ofensivas que, en conjunto, son capaces de generar un entorno y no tienen un carácter puntual.

El acoso moral en el trabajo (o mobbing) así entendido, responde en su origen a una acción de «acoso» y de «hostigamiento» que puede producirse tanto de forma individual (ejercido por una sola persona), como grupal (por varias), y realizarse desde una posición de superioridad (el ejercido desde arriba, en un sentido descendente, por el jefe o jefes), como por un igual o iguales (horizontal) o por un inferior o inferiores (ascendente).

Se establece así al hablar de acoso moral (o mobbing) una tipología del acoso (descendente, horizontal y ascendente) que, aún teniendo sus propias peculiaridades y consecuencias (penales en el caso del acoso descendente cuando se ejerce desde una posición de superioridad jerárquica) tienen una misma finalidad: dañar y anular a una persona (la víctima), generalmente con la intención estratégica de conseguir que abandone su puesto de trabajo y «se marche», ametiéndola a un hostigamiento sistemático, recurrente y mantenido de forma prolongada en el tiempo (durante meses). Este hostigamiento constante en la víctima, que es vista por su agresor o agresores como molesta o perjudicial para sus propios intereses, produce sentimientos de angustia, miedo, desprecio, desánimo, baja autoestima, etc., sentimientos que conducen o derivan en problemas de salud, físicos y psicológicos, y que pueden llegar a tener consecuencias muy graves para su propia dignidad e integridad personal.

Por otro lado, no podemos obviar la posibilidad de aparición de conductas, actuaciones y comportamientos de tipo inadecuado, que al no prorrogarse en el tiempo ni presentarse de forma sistemática impiden su catalogación como acoso moral, pero ante las que no se puede dejar de actuar para su corrección por los órganos competentes responsables en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, incluso propiciando medidas de orden disciplinario.

Acoso sexual: Se define 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.

La diferencia entre acoso laboral y acoso sexual es que en el segundo caso existe una motivación sexual. Por otra parte, la diferencia entre acoso sexual y acoso sexual laboral es que el segundo debe haberse producido dentro del entorno de trabajo.

El acoso sexual en el contexto laboral se apoya en factores organizativos, como la proporción de hombres/mujeres, la diferencia entre el tipo de tareas que realizan, la desigualdad en el acceso a puesto de importancia o un clima laboral en el que predomina la discriminación de género.

- Agravantes en los casos de acoso sexual:

— El acoso se comete en virtud de una posición de poder sobre la víctima, es decir, haciendo uso del abuso de autoridad.

— La conducta del acosador es reiterativa y persistente en el tiempo.

— Actúa con alevosía, es decir, el acosador emplea mecanismos con el objetivo de salir indemne.

— La persona que realiza el acoso es reincidente en este tipo de comportamiento.

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

Acoso discriminatorio: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

Ciberacoso: El acoso digital laboral es una conducta mediante la cual se agrede o se hostiga al trabajador/a través de las tecnologías de la información y de la comunicación, y puede incluir imágenes videoclips, correos electrónicos o sitios de redes sociales, entre otros, logrando que éstos se sientan humillados o maltratados en su lugar de trabajo o incluso fuera del mismo.

Situaciones de violencia laboral: cualquier otra situación no incluida en los supuestos anteriores en las que el trabajador/a recibe abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o susalud (física y/o psíquica).

Artículo 4. Composición equipo de mediación y solicitudes

1. Concepto de Mediación: intervención en la que dos o más partes implicadas en un conflicto trabajan con una tercera, el mediador, imparcial y neutral, que, no teniendo poder ni autoridad para tomar decisiones sobre el resultado final, ayuda en la consecución de un acuerdo mutuamente aceptable entre las partes a fin de generar sus propias soluciones.

2. Composición del Equipo mediador: estará compuesto por diez personas. La Dirección abrirá un proceso público dando un plazo de 10 días hábiles para que se presente el personal interesado.

Una Comisión compuesta en igual número por miembros de la Dirección y componentes de la

Junta de personal, propondrá a los integrantes del Equipo de mediación entre los interesados e interesadas, teniendo en cuenta, entre otros, los criterios aportados relativos a su experiencia y formación en prevención de riesgos laborales, mediación, trabajo social, psicología, derecho. También se procurará que los miembros de cada categoría sean de distinta antigüedad.

De este modo, el Equipo de mediación estará compuesto por:

- Dos miembros de la Escala de mando de las zonas 1-3.
- Dos miembros de la Escala de mando de las zonas 4-6.
- Dos funcionarios/as de carrera de la Escala básica.
- Un/a técnico/a del Servicio de Prevención de riesgos laborales.
- Un/a funcionario/a de carrera de Administración general.
- Dos representantes de los/as trabajadores/as elegidos por la propia Junta de personal por consenso.

La composición de este equipo debe atender al principio de paridad de mujeres y hombres.

Se entenderá válidamente constituido con la presencia de cinco miembros.

3. Las personas que compongan el Equipo de mediación estarán sujetas a la normativa general vigente respecto a las obligaciones de abstención y/o recusación y contarán con el tiempo y los medios suficientes para el ejercicio de sus competencias.

4. Para el desarrollo de las anteriores funciones las personas que formen parte del Equipo de mediación, que deberán guardar el debido sigilo y confidencialidad en todos los asuntos en los que intervengan, tendrán las siguientes atribuciones:

- a) Acceder a los centros y dependencias del ámbito de actuación.
 - b) Acceder a la información y documentación necesarias en el ejercicio de esas funciones.
 - c) Realizar las entrevistas pertinentes al personal en el transcurso del procedimiento.
 - d) Solicitar apoyo y asesoramiento de personas expertas cuando se estime conveniente.
5. Presentación de solicitudes, y documentación.

- Pueden realizar la solicitud:

- a) La persona afectada de acoso, directamente o a través de su representante.
- b) Los delegados/-as de prevención y miembros de junta de personal conocedores de alguna situación conflictiva que puede posibilitar algún cuadro de acoso laboral.
- c) El responsable del órgano administrativo o mando conocedor de alguna situación conflictiva que pueda posibilitar algún cuadro de acoso laboral, respetando en todo momento el deber de sigilo profesional y confidencialidad.
- d) El Servicio de PRL.

En los supuestos descritos en los apartados b-d, se deberá contar con el consentimiento del personal afectado.

- Para preservar la intimidad de la persona denunciante, las denuncias se presentarán directamente a algún miembro del Equipo de mediación. Para ello se facilitará tanto un modelo de denuncia como las direcciones de correo electrónico de los miembros del equipo.

- En la comunicación de denuncia deberá hacerse constar por escrito y de forma clara:

- la identificación de la persona denunciante
- los hechos que la motivan
- las fechas, horarios y lugares en que se han producido y cuanta información pudiera ser relevante.
- las personas implicadas y documentación o prueba que sirva para sustentar los hechos

- El formulario de comunicación de posibles situaciones de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo se halla disponible en la web del CPBV :

Portal del empleado\Gestiones personales \Formularios

También es confidencial y se dirige de forma automática al Equipo mediador, dirección de correo: mediacion-acoso@bombersdv.es

Se protegerá con especial diligencia la confidencialidad de la persona denunciante y de la denunciada.

Artículo 5. Estructura procedimental de actuación

Fase I. Tramitación de la solicitud e investigación de los hechos

1. El Equipo de mediación analizará y gestionará la solicitud y emitirá el informe con el resultado de la evaluación correspondiente en el plazo máximo de 15 días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud, para lo que deberá recabar la mayor cantidad de información posible a través de entrevistas con las partes implicadas en el procedimiento. El contenido de las entrevistas tendrá carácter confidencial.

El Equipo de mediación en las entrevistas personales estará representado de forma paritaria por un máximo de dos componentes, tanto a nivel numérico como de género, salvo excepciones debidamente justificadas.

En todo caso, cuando se trate de hechos que se refieren a un posible acoso sexual, el Equipo de mediación contará siempre con la asistencia de personas expertas en dichas situaciones.

Además de los testimonios verbales, se recabará y recogerá la documentación que pueda ser necesaria para ratificar, complementar, calificar, matizar o descartar los hechos referidos.

2. Adopción, en su caso, de medidas cautelares provisionales. Si en este primer análisis se detecta la conveniencia de garantizar la protección de la persona denunciante, y con el fin de evitar mayores perjuicios, previa audiencia a la misma, y siempre que se cuente con su conformidad, hasta el cierre del procedimiento se podrá adoptar la medida de separación de la misma de la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto de trabajo...) que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. En el caso de que no se adopten dichas medidas cautelares se deberá motivar.

3. En el caso de que el/la trabajador/a precise apoyo psicológico será remitido/a al especialista de referencia desde el propio Servicio de Prevención.

4. Posibles conclusiones de la evaluación:

4.1- Si el Equipo de mediación, a la vista de la información resultante de la investigación decide por mayoría absoluta, que los hechos no son objeto de la intervención de este equipo, emitirá un informe detallando las causas y proponiendo la finalización del procedimiento. Se dará traslado de dicho informe a la Dirección de RRHH, a los efectos oportunos.

4.2-Si, a la vista del conflicto y de la voluntad de las partes implicadas en el conflicto, se apreciase la posibilidad de alcanzar una solución consensuada entre ambas, previa conformidad de la persona afectada y protegiendo en todo caso su integridad, el Equipo de mediación iniciará un proceso que, si concluye con acuerdo entre las partes, pondrá fin a la intervención. Se dará traslado del informe de conciliación a la Dirección de RRHH.

4.3-Si hay indicios suficientes para considerar que existe un posible caso de acoso de cualquier tipo el informe contendrá los datos obtenidos en la evaluación y establecerá las actuaciones propuestas relativas a la intervención/mediación a desarrollar así como a la programación de las visitas.

4.4-Cuando las partes no lleguen a un acuerdo, rechacen las medidas o se infrinjan, y/o no deseen participar en la intervención propuesta por el Equipo de Mediación para la resolución del conflicto, se emitirá informe detallando los hechos comunicándose el mismo a la Dirección de RRHH para que se lleven a cabo las actuaciones que se estimen convenientes.

5. Este proceso quedará paralizado inmediatamente si el demandante recurre a otra vía diferente, judicial o laboral, en cuyo caso se dará traslado de esta circunstancia a la asesoría jurídica correspondiente.

6. Toda la actuación investigadora se desarrollará atendiendo de forma escrupulosa a las obligaciones de confidencialidad, sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. La información generada y aportada por las actuaciones que sean consecuencia de la aplicación del presente protocolo, tendrá tratamiento de información reservada. Esta información estará sujeta al régimen previsto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y establecido en Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

7. Cuando la complejidad de las circunstancias del caso lo aconsejen, los plazos establecidos podrán ampliarse por un nuevo periodo que no exceda la mitad.

Fase II. Intervención.

1. Realización y aplicación de las técnicas de intervención y/o mediación acordadas por el Equipo de Mediación.

Fase III. Finalización del proceso

1. Finalizadas las actuaciones el Equipo de mediación emitirá, en el plazo de 10 días hábiles, el correspondiente informe que contendrá, necesariamente, una valoración de los hechos, las actuaciones realizadas y recomendaciones.

2. Siendo que el acoso se considera infracción muy grave, la Dirección del CPBV podrá imponer las sanciones, establecidas al efecto en el art. 174 de la Ley 4/2021 de 16 abril, de la Función pública Valenciana. El CPBV aplicará con imparcialidad y rigor lo dispuesto sin discriminación positiva o negativa en función del puesto o la persona denunciada.

“Por faltas muy graves:

1.º La separación del servicio o la revocación del nombramiento del personal funcionario interino.

2.º La suspensión de funciones y retribuciones por un periodo de entre tres y seis años.

3.º El traslado forzoso con cambio de localidad por un periodo de entre uno y tres años, que impedirá obtener destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que fueron trasladados.

4.º El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:

i) La pérdida de dos grados en el sistema de carrera horizontal y la privación del derecho a ser evaluado para el ascenso de grado, por un periodo de entre dos y cuatro años.

ii) La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de entre dos y cuatro años.

iii) La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de entre dos y cuatro años.”

3. El Equipo de mediación dará traslado del informe a las partes implicadas para su conocimiento, a la Dirección de RRHH y al CSSL.

4. En el caso de que tras la investigación realizada por el Equipo de mediación se haya llegado a la conclusión de que la denuncia se ha realizado con mala fe o apoyándose en pruebas o testimonios falsos, se emitirá informe comunicando los hechos dirigido a la Dirección de RRHH.

5. El CPBV protegerá especialmente de posibles represalias y de acciones intimidatorias y amenazantes a las personas que participen en:

— Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso en el entorno laboral.

— Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso contra sí mismo o contra terceros.

— Los propios componentes del Equipo de mediación encargado de evaluar e intervenir en estas situaciones en el CPBV.

6. Por parte del Equipo de mediación se realizará un seguimiento de los casos gestionados y del personal afectado por situaciones de acoso laboral.

7. El Equipo de mediación resolverá por mayoría de los votos de las personas integrantes presentes, todas las dudas que surjan derivadas de la aplicación de las normas contenidas en este protocolo. Asimismo podrá proponer al CSSL la revisión o modificación del mismo, previa valoración de su aplicación y estudio de la memoria de actividades que deberá elaborar anualmente.

Disposición Final. Entrada en vigor.

Este reglamento entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

Referencias normativas

— En 2003 el Consejo de Administración de la OIT adoptó un Repertorio de Recomendaciones prácticas (Recomendación nº 19) sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

- El Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, aborda la cuestión del acoso sexual en el lugar de trabajo.
- El “Código de conducta” Comunitario adoptado por la UE en 1991, solicita a los estados miembros que tomen medidas respecto al acoso sexual, y en 2002 se adopta una Directiva que establece su prohibición.
- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.
- Convenio 190 de la OIT, primer tratado internacional que reconoce el acoso y violencia laboral.
- Constitución Española, artículos 9.2, 10, 14, 18.1 y 35.1.
- Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Real Decreto legislativo 5/2000, de 5 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- La Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, reforma del marco normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997 sobre los Servicios de Prevención.
- Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y violencia en el lugar de trabajo.
- NTP 854 Acoso psicológico en el trabajo: definición.
- NTP 891 y 892 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral.
- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.
- RESOLUCIÓN conjunta de 18 de enero de 2018, de la Dirección General de Función Pública y de la Dirección del INVASSAT, por la que se dispone la publicación del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral en la Administración de la Generalitat.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- STS n.º 699/2017, 21 de septiembre de 2017, el TS ha establecido la posibilidad de que la empresa puede adoptar las medidas disciplinarias oportunas a pesar de que el trabajador no se encuentre ni en tiempo ni en lugar de trabajo.
- La Ley orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica el Código Penal.
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI y su Decreto de desarrollo 101/2020, de 7 de agosto, del Consell.

Anexo I.- Conductas tipo de acoso moral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio, ciberacoso y otras situaciones de violencia laboral

1. Acoso moral (o acoso psicológico) mobbing):

Comprende una serie de conductas indeseables, siempre que se ejerzan de forma sistemática y reiterada en el tiempo, y entre ellas:

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal o social mediante actitudes y comentarios que cuestionen y traten de ridiculizar a una persona por su aspecto o condiciones físicas, ideas, creencias, etc. o mediante ataques a su vida privada.
- Acciones contra la ejecución de su trabajo:
 - Encargos que sobrepasan la capacidad o cualificación profesional o, por el contrario, de muy inferior categoría profesional de la que se tiene reconocida.
 - Privar de realizar cualquier actividad.
 - Negar la información o los recursos necesarios para realizar su trabajo habitual.
 - Dificultar la realización del trabajo.
 - Cursar órdenes de trabajo imposibles o contradictorias.
 - Dificultar o reducir las posibilidades de comunicación y limitar los contactos sociales dentro de la organización.
 - Aislar o apartar física o funcionalmente del resto de la unidad a la que se pertenece, sin causa justificada.
 - Realizar comentarios o difundir rumores negativos y en perjuicio de la reputación profesional.
 - Y, en general, cualquier práctica o conducta tendente a menoscabar el prestigio profesional y a perjudicar el normal ejercicio de las funciones.

2. Acoso sexual

- Chantaje u hostigamiento: El acosador ejerce un abuso de autoridad sobre la víctima, obligándole a aceptar comportamientos o propuestas de índole sexual para no verse perjudicada en sus condiciones de trabajo. En este caso, el acosador hace valer su posición de poder para amenazar a la víctima con consecuencias negativas si no cumple sus requerimientos sexuales.

- Acoso sexual ambiental: Se da cuando se producen conductas que provocan un clima laboral hostil y humillante para la persona acosada. Estas conductas pueden ser lo suficientemente amenazadoras y denigrantes para influir en el rendimiento de la víctima y en su percepción del entorno laboral.

Este tipo de acoso se caracteriza por el empleo continuado y persistente de conductas de índole sexual que generan un ambiente laboral negativo e intimidatorio para la víctima.

Esto incluye comentarios ofensivos, bromas sexuales de mal gusto, alusiones a la vida íntima, etc.

Ejemplos:

- Cualquier conducta considerada como acoso sexual según lo indicado en el Código Penal.
- Solicitar favores sexuales como condicionantes del empleo (chantaje sexual, aunque no llegue a consumarse).
- Envío de material sexual ofensivo (por ejemplo, fotografías a través del teléfono móvil, mensajes de texto, cartas, etc).
- Proceder al contacto físico no deseado con la víctima (pellizcos, palmadas, tocamientos, etc).
- Presionar para que la víctima acepte tener relaciones sexuales, o amenazar con represalias si se niega a las peticiones.
- Hacer gestos obscenos de índole sexual de forma continuada.
- Preguntar constantemente sobre la vida sexual de una persona.

- Pedir citas de manera reiterada cuando la persona ya ha manifestado abiertamente su negativa.
- Realizar insinuaciones, comentarios o afirmaciones sexuales.
- Comentar abiertamente acerca del aspecto físico, condición u orientación sexual.
- Acechar a una persona buscando quedarse deliberadamente a solas con ella.
- Buscar contacto físico de forma innecesaria, limitando la libertades de movimientos de la víctima.
- Difundir rumores, sean verdaderos o falsos, acerca de la vida sexual de otra persona.
- Espiar en lugares reservados, por ejemplo en vestuarios o baños.
- Utilizar y exponer contenidos de carácter sexual o pornográfico.

En cualquier caso, no todos estos comportamientos se pueden considerar de forma aislada y puntual, sino que hay que estudiar el contexto y tono en el que se producen.

Para denunciar con garantías una situación se deben reunir el mayor números de pruebas posible.

En este sentido, pueden servir tanto testimonios de testigos como cualquier otra prueba material explícita: vídeos, fotografías, conversaciones de WhatsApp, mensajes de textos, correos electrónicos, mensajes por correo ordinario, audios, partes de baja por ansiedad o depresión, etc.

El acoso sexual no necesita de un comportamiento reiterado o prolongado en el tiempo para ser considerado como tal y tener consecuencias jurídicas.

3. Acoso por razón de sexo debido a la orientación afectivo-sexual o por razón de identidad de género:

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona por su sexo.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres o de los hombres.
- Utilizar humor sexista.
- Desdeñar el trabajo realizado por las mujeres o los hombres.
- Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares.
- Comentarios peyorativos homófobos o lesbófobos y actitudes degradantes de su valía personal o profesional incluyendo, en especial, los comportamientos de aislamiento de las personas discriminadas.
- Negarse a acatar sus órdenes o instrucciones siendo superior jerárquicamente a nivel laboral, puesto que emanan de un ser inferior según la persona acosadora.

4. Acoso discriminatorio:

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Igualmente, el negarse a acatar sus órdenes o instrucciones siendo jerárquicamente superior a nivel laboral.

5. Ciberacoso:

Llevar a cabo amenazas, hostigamiento, humillación u otro tipo de molestias realizadas por un adulto contra otro adulto por medio de tecnologías telemáticas de comunicación, es decir: Internet, telefonía móvil, correo electrónico, mensajería instantánea.

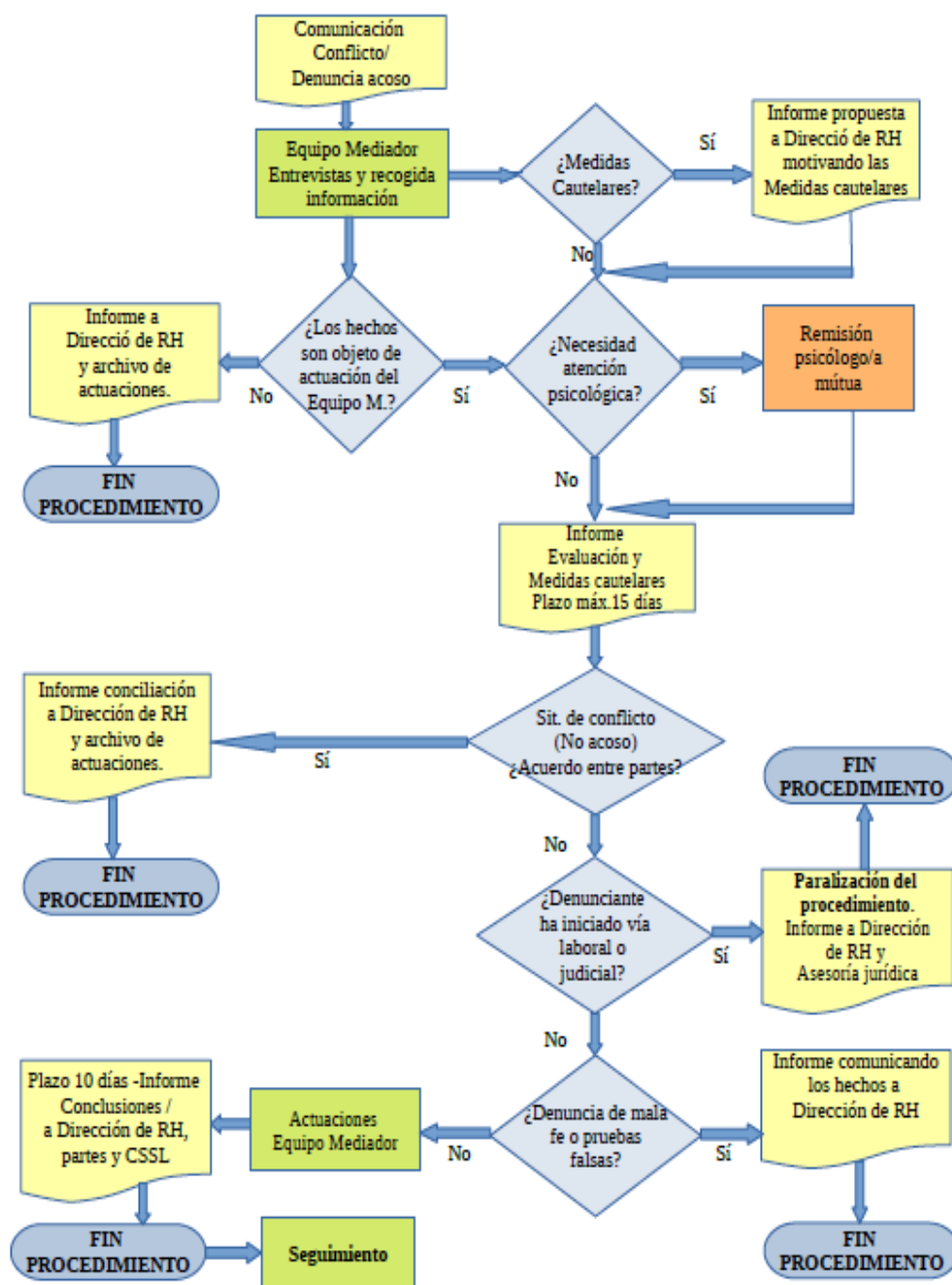
Igualmente es aplicable cuando el empleado/a se encuentra fuera del entorno laboral, en situación de incapacidad temporal, o incurre en comportamientos de competencia desleal, ofensas verbales o físicas a los familiares que convivan con cualquiera de las personas que trabajan en la empresa, que se producirán habitualmente fuera del lugar y horario de trabajo.

6. Situaciones de violencia laboral:

Incluye tanto la violencia física (agresión física sobre la persona trabajadora o causar daños en propiedades de la organización o del personal) como psicológica (intimidación, amenazas, conductas susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc).

- No se consideran violencia aquellas situaciones aisladas, meramente ocasionales o derivadas de desencuentros razonables en una relación laboral, así como la supervisión y control y el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal, y llevado a cabo de manera proporcionada.

Anexo II.- Flujograma protocolo actuaciones ante violencia laboral

València, 7 de marzo de 2022.—La presidenta-delegada, M.^a Josep Amigó Laguarda.