

## OÑATIKO UDALA

*«Oñatiko Udalean lan jazarpenerari (moral, sexuzkoa eta sexuagatikoa) aurre egiteko Protokoloa» behin betiko izaeraz onartzea.*

Udal Plenoak 2012ko irailaren 27an egindako bilkuran, hasiera baten onartu zuen «Oñatiko Udalean lan jazarpenerari (moral, sexuzkoa eta sexuagatikoa) aurre egiteko Protokoloa».

Kontuan izanik, Protokolo hori jendaurrean jarri den epean ez dela ez alegazio ez iradokizunik aurkeztu, Toki Araubidearen Oinarri-Araua arautzen dituen 7/1985 Legearen 49. artikuluko azkeneko paragrafoak ezarritakoaren arabera, Protokoloa behin-betikoz onartutzat jotzea erabaki du Udal Plenoak 2012ko azaroaren 29ko bileran.

Adierazten da, Protokolo honen aurka, Administrazio Auzigaietako Errekurtsoa aurkeztu ahal izango dela Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren Administrazio Auzigaietako Aretoan, bi hileko epean iragarki hau argitaratu eta hurrengo egunetik hasita.

Toki Araubidearen Oinarri-Araua arautzen dituen 7/1985 Legearen 70.2 artikuluan xedatutakoaren eraginetara, aipatu Protokoloaren testu osoa ematen da argitaratu.

*Lan jazarpenerari (moral, sexuzkoa eta sexuagatikoa) aurre egiteko protokoloa.*

## I. SARRERA

Oñatiko Udalaren betebeharra da langileen segurtasuna eta osasuna dela babes eraginkorra eskaintzea, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 14. artikuluari jarraiki. Hau da, langileen osasun fisikoa, psikikoa eta soziala bermatzea.

Lan jazarpenera jerarkikoa zein lankideen artekoa izan daiteke, eta Udalak arrisku psikosozialak identifikatzeko eta ebaluatzeko betebeharra dauka.

Komenigarria da, bestelako neurriak hartu aurretik (ikuskaritza, demanda-judiziala) jazarria den langileak jakinaraztea jazarpenera jasaten ari dela. Izan ere, horrela eginez gero lan jazarpenerari buruzko kezak arinago konpontzeko modua egongo da, egoera larriagoa izan dadin itxaroten egon gabe.

Prebentzioko mekanismo guztiek huts egingo balute, jazarpenera jasaten duten langileak beste baliabide batzuk dituzte izandako kalte larriak konpontzeko:

- Lan-ikuskaritza jo dezake.
- Bide penalera.
- Bide zibilera, eragindako kalteak ordainduak izan dakizkion.
- Jazarpenera jasaten dutenak funtzionarioak badira, administrazioarekiko auzi-bidera joko dute.

## II. EREMU APLIKAGARRIA

Bertan jasotzen den prozedura Oñatiko udal langile guztiei aplikagarri zaie, fijoak direnei zein aldi baterako.

Udal langileen eta kanpoko enpresa baten artean, lan lekua partekatzen dutelarik, lan jazarpenera egoera bat gertatuko balitz, protokolo hau aplikatu ahal izango da. Nolanahi ere, ukitutako enpresa eta Udalaren artean koordinatuta hartuko dira neurri zuzentzaileak, Laneko Arriskuen Prebentziorako azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 24. artikuluari jarraiki.

## AYUNTAMIENTO DE OÑATI

*Aprobación definitiva del «Protocolo de actuación frente al acoso laboral (moral, sexual y por razón de sexo) en el Ayuntamiento de Oñati».*

El Ayuntamiento en Pleno, en sesión celebrada el 27 de setiembre de 2012 aprobó inicialmente el «Protocolo de actuación frente al acoso laboral (moral, sexual y por razón de sexo) en el Ayuntamiento de Oñati».

Habida cuenta de que durante el período de exposición pública del mencionado Protocolo no ha sido presentada ninguna reclamación ni sugerencia, en virtud de lo establecido en el último párrafo del artículo 49 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local, el Pleno Municipal en sesión celebrada el día 29 de noviembre de 2012ko acordó aprobar con carácter definitivo el citado Protocolo.

Contra la presente acuerdo, se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio.

En virtud y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, se procede a la publicación del texto íntegro del citado Protocolo.

*Protocolo de actuación frente al acoso laboral (moral, sexual y por razón de sexo).*

## I. INTRODUCCIÓN

Es obligación del Ayuntamiento de Oñati el ofrecer una protección eficaz en seguridad y salud a sus trabajadores conforme al art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Es decir, garantizar la salud física, psíquica y social de los trabajadores.

El acoso laboral puede darse de forma jerárquica o entre compañeros, y el Ayuntamiento tiene la obligación de identificar y evaluar los riesgos psicosociales.

Es recomendable que la persona afectada comunique que padece una situación de acoso laboral antes de tomar otras vías externas (inspección, demanda judicial), ya que, de esta manera se pueden solucionar de forma rápida las quejas referentes a acoso laboral sin esperar a que el daño sea mayor.

No obstante, si todos los mecanismos de prevención fallasen, la víctima del acoso dispone de diferentes cauces para tratar de reparar los graves perjuicios sufridos:

- Inspección de trabajo.
- Iniciar acciones vía penal.
- Iniciar acciones vía civil, para resarcirse económicamente de los daños causados.
- En el caso de funcionarios, podrán acudir a la vía contencioso administrativa.

## II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento es aplicable a todas las personas trabajadoras fijas o eventuales del Ayuntamiento de Oñati.

Si se produjese una situación de acoso laboral entre trabajadores del Ayuntamiento y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo será aplicable este protocolo. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre la empresa afectada y el Ayuntamiento, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## III. DEFINIZIOAK

*Jazarpen morala.*

Lankideen edo nagusien eta menpekoen arteko izandako portaera negatiboa, horren ondorioz pertsona batek edo batzuek beste bat jazarri eta erasotzen dute, modu sistematikoan eta denbora luzez, zuzenean edo zeharka, pertsona hori baztertzeko xedearekin.

Lantokian gertatzen da edota lan-harremanaren ondorioz.

Honako ezaugarri hauek bereizten dira jazarpen moralean:

— Ekintza sistematikoa eta iraunkorra da.

— Erakundeei egiten dieten kalte sozial eta ekonomiko ez gain, eraso horiek jasaten dituzten pertsonen eragin suntsitzaileak pairatzen dituzte, maila fisikoan zein psikologikoan.

— Botere-desberdintasuna (informala edo formala).

Jazarpen morala izenetik kanpo geratuko lirakeke une jakin batean izandako gatazka igarokorrak, giza-harremanetan eta hortaz lan-esparruan ere ekidiezinak direla ulertzen baita.

*Sexu jazarpena.*

Sexu-jarpenat har daiteke desio ez den jokabide sexual oro, horrek pertsona babestua umiliatua, hertsatua, diskriminatua edo iraindua sentitzea dakarrenean. Sexu-jarpenat har daiteke, baita ere, jokabide sexual hertsagarri bat izatea, pertsona babestu baten lanbidean, egoeran edo karrera profesionalean eragiteko eta kontrolatzeko asmoz. Sexu-jazarpena egon daiteke, halaber, pertsona batek edo gehiagok babestutako pertsona batekin jokabide oldarkor eta umiliagarria dutenean haren sexua edo sexualitatea dela eta, nahiz eta babestutako pertsonaren karreraren edo lanbidean itxura batean eraginik ez izan. Sexu jazarpena hainbat modutan ager daiteke, besteak beste, honako jokabideetan:

— Eskatu gabeko eta nahita egindako ukipen fisikoa, edo beharrezkoa ez den hurbilketa fisiko gehiegizkoa;

— Pertsona babestuen gorputzari, itxurari edo bizimoduari buruz, izaera sexualeko zeinu edo adierazpenak behin eta berriro egitea;

— Telefono bidezko dei, gutun edo posta elektronikoko bidezko mezu iraingarriak;

— Behin eta berriro egindako jazarpena, baldin eta sexualitateari doakionez integritatearen kontra egiten bada edo kalterik eragiten badu;

— Baimenik gabe, eduki sexual agerikoa duten Interneteko grafikoak, binetak, argazkiak eta irudiak erakustea edo zabaltea, baldin eta sexualitateari doakionez integritatearen kontra egiten bada edo kalterik eragiten badu;

— Babestutako pertsonaren bizitza pribatuaren inguruan egindako galderak eta iradokizunak, baldin eta sexualitateari doakionez integritatearen kontra egiten bada edo kalterik eragiten bada;

— Broma eta proposamen sexual agerikoak, baldin eta sexualitateari doakionez integritatearen kontra egiten bada edo kalterik eragiten badute;

Jazarpen sexualaren debekuaren barne sartzten dira lan lekuan edo lanarekin lotutako funtzio sozialetan izandako jokabideak, lanarekin zerikusia duten bidaia edo misioetan izandakoak, edo Oñatiko Udalak parte hartzen duen proiektu batekin lotutakoetan izandakoak.

## III. DEFINICIONES

*Acoso moral.*

Comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual la persona afectada es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo de hacerle el vacío.

Tiene que tener lugar en el centro de trabajo, o a consecuencia de la relación laboral.

Estas son las características presentes en el acoso moral:

— La sistematicidad y persistencia de la acción.

— Los efectos devastadores, a nivel físico y psicológico que sufren las personas que son sometidas a estos ataques, además de los daños sociales y económicos para las organizaciones.

— La diferencia de poder (informal o formal).

Quedan excluidos aquellos conflictos pasajeros y localizados en un momento concreto, ya que se entiende que estos son inevitables en el ámbito de las relaciones humanas y, como tal, en el ámbito laboral.

*Acoso sexual.*

Toda conducta no deseada de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que haga que una persona protegida se sienta humillada, coaccionada, discriminada o insultada. Puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona protegida. También puede manifestarse cuando una o más personas someten a una persona protegida, en cualquier plano, a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de dicha persona protegida, aun cuando pueda no existir una repercusión aparente sobre la carrera o el empleo de la persona protegida de que se trate. El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

— El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario;

— Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de una persona protegida;

— Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo;

— La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual;

— La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual;

— Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona protegida, que afecten a la integridad e indemnidad sexual;

— Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual;

La prohibición del acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo, o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el Ayuntamiento de Oñati.

*Sexuagatiko jazarpena.*

Sexuagatiko jazarpena da, genero estereotipoak edo aukera sexuala dela eta, hitzezko eta keinuzko jokabide, portaera edo jarrera orotan, bai hierarkian gorago daudenek, bai lankideek edo hierarkian beheagokoez, behin eta berriz edo sistematikoki pertsona baten duintasun eta osotasun fisikoaren kontra-koa egitea, enpresaren zuzendaritza eta antolakuntzaren barruan gertatzen denean, biktimaren lan baldintzak kaltetuz eta bere lanbidea arriskuan jarritz, bereziki, jokabide horiek lotura zuzena dutenean amatasuna, aitatasuna edo senide baten zaintzaren ardura hartzearekin.

## IV. JAZARPEN MORALAREN OSAGAIK

45 portaera zehaztu dituzte, portaerok hainbat taldetan sailkatu dira. Leymann-ek (1996) 5 taldetan sailkatu zituen. Jazarpen moralaren egoera batean egongo gara ondorengo erasoak jasaten direnean, modu sistematikoan eta denbora luzez.

1) Komunikatzeko aukerak murriztea: Komunikatzeko modua, autoestimazioaren gaineko eragina eta komunikazio negatiboa.

2) Harreman sozial pertsonalei erasotzea: Era umiliagarrian tratatzea, harreman sozialak izateko aukerak murriztea.

3) Ospeari erasotzea: Isolatze jokabideak, zurrumurruak zabaltzea, barregarri uztea.

4) Kalitate profesionalari eta bizi-egoerari erasotzea: Lanetan maiz aldaketak sartzeko, pertsonak bere lanean eta bizitzan oro har duen errendimendua gutxitzen saiatzea.

5) Osasunari zuzenean erasotzea: Indarkeria edo indarke-riazko mehatxuak, lan arriskutsuak ematea.

Jarraian, jazarpen moralaren adierazten duten 45 jokabideak azalduko dizkizuegu:

*A) Biktima beste pertsona batzuekin, erasotzailearekin ere, komunikatzeko aukerak gutxitzea helburu duten eraso-ekintzak:*

1. Nagusiak edo erasotzaileak ez dio biktimari komunikatzen uzten.

2. Biktimak berba egiten duenean behin eta berriz moztu zaio.

3. Lankideek ez diote iritzia ematen uzten.

4. Lankideek oihu, garrasi egiten diote eta ozen iraintzen dute.

5. Hitzez erasotzen dute, egindako lanak kritikatu.

6. Bere bizitza pribatua kritikatu dute.

7. Biktima telefonoz izutzen dute.

8. Hitzez mehatxatzen dute.

9. Idatziz mehatxatzen dute.

10. Biktimarekin harremanetan egoteari uko egiten zaio (ez begiratu, arbuiozko, erdeinuazko edo mespretxuzko keinuen bidez, etab.).

11. Ezikusiarrena egiten diote, adibidez hirugarrenei bakarrik hitz egiten diete (bera ikusiko ez balute edo existituko ez balitz bezala).

*Acoso por razón de sexo.*

Toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género o la opción sexual, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares.

IV. COMPORTAMIENTOS QUE  
COMPONEN EL ACOSO MORAL

Aparecen hasta 45 comportamientos, que han sido clasificados en cinco tipos de conductas (Leymann, 1996) Nos encontraremos ante acoso moral cuando alguien sea sometido a ataques como los que se describen a continuación, de manera sistemática y persistente en el tiempo.

1) Limitar las posibilidades de comunicación: Forma en la que ocurre la comunicación, impacto sobre la autoestima y comunicación negativa.

2) Ataques a las relaciones sociales personales: Conductas humillantes, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales.

3) Ataques a la reputación: Conductas de aislamiento, difundir rumores, ridiculizar.

4) Ataques a la calidad profesional y a la situación vital: Cambios frecuentes en las tareas, procurar disminuir el rendimiento de la persona en su profesión y en la vida en general.

5) Ataques directos a la salud: Violencia o amenazas de violencia, asignar tareas peligrosas.

Mostramos, aquí, las 45 conductas de acoso moral:

*A) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:*

1. El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.

2. Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.

3. Los compañeros le impiden expresarse.

4. Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.

5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.

6. Se producen críticas hacia su vida privada.

7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.

8. Se le amenaza verbalmente.

9. Se le amenaza por escrito.

10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos e rechazo, desdén o menosprecio, etc.).

11. Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

B) *Eraso-ekintzak biktimak harreman sozialik izan ez dezan:*

12. Biktimari ez zaio inoiz berba egiten.
13. Ez zaio uzten norberari berba egitea.
14. Langilea lanpostuz aldatzera behartzen da, lankideengandik bereizita.
15. Lankideei berarekin berba egitea debekatzen zaie.
16. Biktimaren presentzia fisikoa ukatzen da.

C) *Biktimaren izena zikintzeko edo bere ospe pertsonala edo laborala mantentzea galarazteko eraso-ekintzak:*

17. Biktimaz txarto esaka jardutea edo berau kalumniatea.
18. Erasotzaileak edo eraso-taldeak biktimaren gainean prestatuta dituzten esamesak eta zurrumuruak zabaltzen dira
19. Biktima barregarri uzten da.
20. Biktimak arazo psikologikoak dauzkala esaten da.
21. Azterketa edo diagnostiko psikiatrikoa egitera behartzen saiatzen dira.
22. Biktimaren ustezko gaixotasun bat asmatzen da.
23. Bere keinuak, postura, ahotsa eta jarrera imitatzen dira, horiez trufatu ahal izateko.
24. Bere sinismen politiko edo erlijiosoei eraso egiten zaie.
25. Bere bizitza pribatuaz barre egiten da.
26. Biktimaren jatorriari edo nazionalitateari barre egiten zaio.
27. Lan umiliagarri bat egitera behartzen dute.
28. Biktimaren lana asmo txarrez monitorizatzen da eta horri buruzko oharak hartzen dira.
29. Biktimak hartutako erabakiak zalantzan jartzen dira edo horien kontra egiten da.
30. Biktima lizunki edo modu umiliagarrian iraindua da.
31. Biktimak sexu-jazarpena jasaten du keinu edo proposamenen bitartez.

D) *Biktimak lanerako duen gaitasuna belztuz bere lana eta lan egiteko aukerak mugatzeko jazarpen-ekintzak.*

32. Biktimari ez zaio zereginik ematen.
33. Ez zaio uzten ezer egiten, eta bere kabuz zereginik aurki ez dezan arduratzen dira.
34. Zentzugabeko edo alferrikako lanak ematen zaizkio.
35. Bere lanbide-gaitasunetik oso behera dauden zereginak ematen zaizkio.
36. Etengabe eginkizun berriak ematen zaizkio.
37. Lan umiliagarriak ematen zaizkio.
38. Bere lanbide-gaitasunetik goragoko eskarmentua eskatzen duten zereginak ematen zaizkio.

E) *Biktimaren osasun fisikoan edo psikologikoan eragina duten eraso-ekintzak.*

39. Lan arriskutsuak edo osasunarentzat kaltegarriak diren lanak egitera behartzen dute.
40. Fisikoki mehatxatzen dute.

B) *Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:*

12. No se habla nunca con la víctima.
13. No se le deja que se dirija a uno.
14. Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.
15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
16. Se niega la presencia física de la víctima.

C) *Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:*

17. Se maldice o se calumnia a la víctima.
18. Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador o el gang de acoso sobre la víctima.
19. Se ridiculiza a la víctima.
20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
22. Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
25. Se hace burla de su vida privada.
26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
27. Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
28. Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
30. Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

D) *Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.*

32. No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
33. Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.
35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
37. Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

E) *Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.*

39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
40. Se le amenaza físicamente.

41. Biktimari fisikoki eraso egiten zaio, abisu modura, baina eraso larririk egin gabe.
42. Biktimari fisikoki eraso egiten zaio, erasotzaileak bere burua kontrolatu gabe.
43. Biktimari kalte egiteko xedearekin gastuak nahita sorrarazten zaizkio.
44. Bere lanpostuan edo etxebizitzan kalteak egiten dira.
45. Biktimak sexu-erasoak jasaten ditu

#### V. JAZARLEAREN PROFILA

Normalean, erasotzaileak biktimaren lanbide-talde bereko edo justu goragoko taldeko lankideak izaten dira, eta biktimak bere erasotzailearengan zeloak, inbidiak, gorrotoak sortzen ditu.

Jazarpen morala izaten den kasu gehienetan, erasotzaileak ez du bakarrik jarduten, normalean erakundeko beste kide batzuk tartean sartzea lortzen duelako.

#### VI. BIKTIMAREN PROFILA

Badirudi ez dagoela batere garbi profil hori.

Dena dela, kontuan hartu behar dugu eraso mota horiek direla eta biktimaren erreakzioa bere ezaugarrien arabera dela.

#### VII. JAZARPEN MORALAREN GARAPENA ETA ALDIAK

Jazarpen morala ez da gertaera puntual eta zehatz bat. Mailaz mailako doan prozesu bat da, harik eta biktima gertatu doazen gorabehera bere kabuz aurre egiten gai ez izan arte.

Zenbait egilek, Leymannek (1996), besteak beste, lau alde bereizi dituzte prozesu horren barruan:

##### 1. Gorabehera kritikoak.

Hasieran, jazarpen morala azkartuko duen gertaera edo «gorabehera kritiko» batez hitz egingo dugu. Gorabehera horiek eta pertsonak harremanetan dauden ingurune orotan sortu ohi diren gatazkak desberdindu behar ditugu. Gatazka horiek konpondu ordez kroniko bihurtzen direnean sortzen da arazoa; horren ondorioz, jazarpen moralezko egoera gara daiteke.

##### 2. Erasoa eta estigmatizazioa.

Aldi honetan, biktima erasotzailearen edo erasotzaileen eraso psikologikoak jasotzen hasten da, hasieran harrিতa gertatuko da eta eraso horiek saihesten saiatuko da. Egoera horrek lankideak ere ustekabeen harrapa ditzake eta baliteke egoerari behar den arreta ez ematea, garrantzia kentzea eta baita gertatzen ari dena ukatzea ere. Aipatu jarreraren ondorioz egoerak okerrera egingo du eta luzatuko da.

##### 3. Langile-agintarien esku hartzea.

Une horretan, zuzendaritza egoeraren larritasunaz jabetzen hasiko da eta egoera horretan esku hartzeko hainbat neurri ezarri behar ditu. Gatazka konpontzen ahalegindu daiteke, edo arazoa ukatu eta ezkuta dezake, horrek egoeraren larritasuna eta biktimaren ezinegona areagotuko du.

41. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.

42. Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.

43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.

44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.

45. Se agrede sexualmente a la víctima.

#### V. PERFIL DEL ACOSADOR

Suelen ser, por lo general, compañeros de trabajo que pertenecen al mismo grupo profesional o al grupo inmediatamente superior a la víctima, quien despierta en su acosador sentimientos de celos, envidias, rencores

No es frecuente que el acosador actúe de manera solitaria, sino que normalmente éste consigue implicar a otros miembros de la organización.

#### VI. PERFIL DE LA VÍCTIMA

No hay evidencia clara a este respecto.

No obstante, debemos de tener en cuenta que la reacción de la víctima ante este tipo de ataques sí que puede variar en función de sus características personales.

#### VII. DESARROLLO Y GRADOS DE ACOSO MORAL

El acoso moral no debe ser entendido como un hecho puntual y concreto. Más bien nos referiremos a él como un proceso que en su evolución va adquiriendo diferentes grados, hasta que llega un momento en que la víctima es incapaz de hacer frente por sí sola a los acontecimientos que van sucediéndose.

Diversos autores, entre ellos Leymann (1996), distinguen cuatro fases dentro de este proceso:

##### 1. Incidentes críticos.

En un primer momento, hablaremos de la existencia de un «incidente crítico» o acontecimiento precipitante de una situación de acoso moral. Debemos distinguir tales incidentes, de lo que no son más que meros conflictos que surgen en todo aquel entorno en el que interactúan personas. El problema surge cuando tales conflictos no son resueltos sino que se cronifican, lo cual daría lugar al desarrollo de una situación de acoso moral.

##### 2. Acoso y estigmatización.

En esta fase, la víctima comienza a recibir ataques psicológicos por parte de su acosador o acosadores, que en un principio le causa desconcierto y tiende a evitar. Los compañeros de trabajo también pueden verse sorprendidos por esta situación y no prestar la atención que requiere, quitarle importancia e incluso negar lo que ocurre. Estas actitudes provocan el empeoramiento y prolongación de la situación.

##### 3. Intervención de las autoridades de personal.

En este momento, la dirección comienza a ser consciente de la gravedad de la situación, lo que va a requerir que ponga en marcha toda una serie de medidas de intervención. Estas pueden ir dirigidas a la resolución del conflicto o, por el contrario, pueden ir dirigidas a la negación y ocultamiento del problema, lo que incrementa la gravedad de la situación y el malestar en la víctima.

#### 4. Bazterketa.

Egoerak bere horretan dirauenez, askotan biktimak langile «gatazkatia» edo gaixo mentala dela esaten dute, eta azkenean lanetik botako dute edo lanpostua bere kabuz utziko du.

Arrunta izaten da langileak bere zereginak egiten jarraitu ezin duelako laneko baja eskatu beharra, batzutan bajak bata bestearen atzetik etorriko dira eta ezintasun iraunkorra, abandonua edo kaleratzea eragingo du.

— Mailak.

Eraso-ekintzek duten intentsitateak, iraupenak eta maiztasunak maila zehazten dute.

Lehen maila:

Lehen mailako jazarpen moralean biktimak erasoerak aurre egiteko eta lanpostua gordetzeko gai da. Batzuek trufak, irainak, alde batera uzten dituzte eta beste batzuek euren erasotzaileei aurre egiten diete. Hala eta guztiz, gertatzen ari zaionaren ondorioz biktimak harridura, larrituta eta haserreko dago. Horregatik, gatazkaren ondoriozko estresa eta ansietatea gutxitzeko jarduerak egitea gomendatzen da. ariketa fisikoa, zaletasunak, erlaxazioa.

Une honetara arte, egoerak ez die biktimaren harreman pertsonalei eragiten.

Bigarren maila:

Bigarren mailako jazarpen egoeran norbanakoari zaila egingo zaio jasaten dituen eraso eta irainak saihestea. Ondorioz, gehiago kostako zaio lanpostua gordetzea edo lanera itzultzea.

Aipatu erasoak denbora luze eta modu sistematikoak jasan duten pertsonen sintoma hauek izan ditzakete:

— Odol-presio altua, loezina, urdail-hesteetako ondoeza, arreta jartzeko eta kontzentratzeko arazoak, pisua gehiegi handitzea edo galtzea, depresio-sintomak, sustantzien gehiegizko erabilera, gatazkarekin zerikusia duen egoera guztiak saihesten ahalegintzea, fobiak agertzea.

Fase horretan, senideek eta lagunek gertatzen ari denari garrantzia kentzeko joera izan ohi dute.

Hirugarren maila:

Maila honetara ino ailegatuta lanera itzultzea ia ezinezkoa da eta biktimak pairatzen dituen kalte psikologikoez osatzeko tratamendu psikologiko jaso beharko du.

Hirugarren mailan dagoela adierazten duten sintoma hauek aipatzen dituzte:

— Depresio larria, izualdiak, istripuak, bortxazko jokoerak, suizidio-ahaleginak.

Familia eta lagunak arazoaren larritasunaz jabetzen dira.

### VIII. ONDORIOAK

Lanaren Nazioarteko Erakundeak egindako txostenaren arabera «laneko bortxazko egintzek pertsonen arteko harremanetan, lanaren antolamenduan eta lan-giroan nahasmenduak sortzen dituzte, baita norbanakoaren osasuna izugarri kaltetu ere».

Edozelan ere, ondorioak suntsitzaileak dira eta gizabanakoaren bizitzaren hainbat esparrutan eragingo dute. Gainera, biktimari ondorio negatiboak sortzeaz gain, bere senideengan, erakundeetan bertan eta gizartearengan oro har eragina izango dute.

#### 4. Exklusión.

Debido a que la situación persiste, la víctima suele ser etiquetada como trabajador «difícil o enfermo mental, lo cual terminará por desembocar en la expulsión o abandono por sí mismo de su puesto de trabajo.

Es frecuente que el trabajador se vea obligado a pedir la baja laboral ante la incapacidad de continuar realizando sus tareas, bajas que en ocasiones se van encadenando unas a otras dando lugar a un estado de incapacidad permanente, abandono o despido.

— Grados.

El grado es determinado por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso.

Primer grado:

El acoso moral de primer grado es aquel en el que la víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hay quienes ignoran las burlas, humillaciones y quienes se encaran a sus agresores. A pesar de ello, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que le está sucediendo. Por ello, se recomienda practicar actividades dirigidas a reducir el estrés y la ansiedad derivada del conflicto: Ejercicio físico, hobbies, relajación.

Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

Segundo grado:

En una situación de acoso de segundo grado resulta difícil que el individuo pueda eludir los ataques y humillaciones de las que es objeto. En consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa.

Algunos de los síntomas que pueden llegar a manifestar aquellos que han sido expuestos de manera prolongada y sistemática a tales ataques:

— Alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, dificultades de atención y concentración, aumento o pérdida excesiva de peso, síntomas depresivos, abuso de sustancias, conductas de evitación de toda situación relacionada con el conflicto, aparición de fobia.

En esta fase, los familiares y amigos tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.

Tercer grado:

La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños psicológicos que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico.

Los síntomas del tercer grado son:

— Depresión severa, ataques de pánico, accidentes, conductas agresivas, intentos de suicidio.

La familia y amigos son conscientes de la gravedad del asunto.

### VIII. CONSECUENCIAS

Según informe de la Organización Internacional del Trabajo; «los actos de violencia en el trabajo provocan alteraciones en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto, además de consecuencias devastadoras para la salud del individuo».

En cualquier caso, los efectos son devastadores y llegan a afectar a varios ámbitos de la vida del individuo. Además, no solo implica consecuencias negativas para la víctima sino que de la misma manera se ven afectados los familiares de esta, la propia organización y la sociedad en su conjunto.

## IX. ESKUBIDEAK

Prozedura hau honako eskubide eta betebeharrak hauek oinarritzen da:

1. Pertsona orok du adeitasunezko eta errespetuzko tratua jasotzeko eskubidea, eta bere irudi publikoa babesteko.
2. Langile orok du lanbidean aukera berdintasuna izateko eskubidea.
3. Kontrakoa frogatzen den arte udal langile guztiak izango dute errugabetasun presuntzioa, beste langile bat/batzuk jazarpen moral bidez eraso izanaren salaketaren aurrean.
4. Udalak bermatuko du inplikaturako pertsonen intimitate eskubidea, eta informazioaren konfidentzialtasuna.
5. Salaketa egiteagatik edo prozeduran lekuko gisa parte hartzeagatik ezin izango da errepresaliarik hartu, ez diskriminaziorik, bidegabeko tratuerik edo aldekoa ez den tratuerik eman. Salaketa iruzurrezkoa balitz, jokabide hori zigor-araubideko jokabide zigorgarrien artean sartuko da.
6. Jazarpen moralak zigor-araubideko jokabide zigorgarrien artean sartuko da, eta oso larritzat joko da.
7. Salaketa egin duen pertsonak eta salatua izan denak kasuaren azken txostena jasotzeko eskubidea izango dute.
8. Prozedura hau irekita egon arren, akordio honen sinatzaileek ez diote uko egiten legez jarduteko dituzten ahalmenak jazarpen moralaren aurrean.

## X. PROZEDURA

a) Gatazka «informalki» konpontzeko lehenengo urratsa ezartzea garrantzitsua da. Arazoa isilpean gordeko duen giza baliabideetako arduradunarengana jotzeko aukera izatean datza. Pertsona horrek hasierako bitartekari lana egingo luke, beste aldearekin hitz egingo luke eta guztion artean adostutako konponbide bat bilatzen saiatuko litzateke. Modu horretan konpondu daiteke gatazka hasieran bagaude. Hori lortuko balitz ez litzateke erregistrorik egingo eta dena isilpean egingo litzateke. Dena dela, aktan jaso ahalko dira emandako pausoak eta horren berri eman Segurtasun eta Osasun Komiteari. Medikua eta laguntza psikologikoa eskainiko zaio langile afektuari. Irtenbiderik aurkituko ez balitz, prozedura formalari hasiera emango litzaioko.

Lehenengo fase hori gehienez 15 lanegunetan konpondu beharko da, kexa aurkezten denetik.

b) Prozedura formalak giza baliabideen arduradunari zuzendutako idatzizko salaketarekin hasiko da. Informazio-espedita irekiko da, gertaerak argitze aldera eta tartean dauden pertsona guztiei deituko zaie (elkarrizketak alde inplikatuak, zuzendaritza, lankideak).

Giza baliabideetako arduradunak txostena ezagutaraziko du gehienez ere 30 eguneko epean. Bertan, jazarpen zantzuak dauden edo ez esango da, eta agertu diren arazoak konpontzeko proposatzen dituen neurriak jasoko ditu. Horretarako, Udalak kontratatua duen kanpo prebentzio zerbitzuaren laguntza baliatuko da (FREMAP). Halaber, ezagutza berezia duten udal teknikarien laguntza, adibidez, emakumearen jazarpen kasuetan.

Laneko jazarpena egon dela egiaztatzen bada, diziplina erantzukizuna edo zigor erantzukizuna ezarriko da, kasuen arabera.

## IX. DERECHOS

Este procedimiento lo sustentan los siguientes derechos y obligaciones:

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, y a la protección de su imagen pública.
2. Toda persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades profesionales.
3. Toda persona trabajadora del Ayuntamiento gozará de presunción de inocencia ante las acusaciones de agredir a otra/s por medio de acoso moral hasta que se pruebe lo contrario.
4. El Ayuntamiento garantizará el derecho a la intimidad de las personas implicadas y la confidencialidad de la información.
5. Ni la realización de denuncia ni la participación como testigo en el procedimiento podrá conllevar riesgo de represalias en forma de discriminación, trato injusto, o desfavorable. Si la denuncia resultará fraudulenta será incluida entre las actuaciones sancionables del régimen disciplinario.
6. El acoso moral será incluido en el código disciplinario de comportamientos sancionables con la graduación de muy grave.
7. Tanto denunciante como persona denunciada tendrán derecho a recibir una copia del informe final del caso.
8. Las partes firmantes de este acuerdo no renuncian a sus capacidades legales de actuación ante el acoso moral al margen de la apertura de este procedimiento.

## X. PROCEDIMIENTO

a) Es importante establecer un primer paso de resolución «informal» del conflicto. Se basa en que la persona aquejada pueda acudir a la responsable de recursos humanos de manera confidencial para exponer el problema. La responsable de recursos humanos servirá de inicial mediadora, hablará con la otra parte e intentará lograr una solución consensuada. Si el conflicto está en una fase temprana puede solucionarse así. Si cesa el acoso no se harán más actividades, no quedarían registros y todo se haría de manera confidencial. No obstante, podrá recogerse en acta las actuaciones llevadas a cabo y dar traslado, a efectos de conocimiento, al Comité de Seguridad y Salud. Se ofrecerá apoyo médico y psicológico a la persona trabajadora afectada. En caso de no encontrar solución, se iniciaría el procedimiento formal.

El plazo para resolver esta primera fase no será superior a los quince días hábiles desde la presentación de la queja.

b) El procedimiento formal se iniciará con una denuncia escrita ante la Responsable de Recursos Humanos. Se procederá a la apertura de expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose audiencia a todos los actores necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados (entrevistas a partes implicadas, dirección, compañeros)

La responsable de Recursos Humanos emitirá informe en plazo no superior a 30 días, en el que se indicará si existen indicios o no de acoso, así como las medidas que se proponen para solucionar el problema. Para ello, se valará del servicio de prevención ajeno contratado por el Ayuntamiento (FREMAP), así como de técnicos municipales que pudieran tener un conocimiento específico del caso, como pudiera ser en los casos de acoso a la mujer.

La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria, o penal, según proceda.

Gertaerak egiaztatzerik ez badago, inolaz ere ez zaio zigorririk jarrito salaketa egin duen langileari. Dena dela, salaketa faltsua dela ageri-agerian geratzen bada, dagokion diziplina-pedientea zabalduko da.

Prozedura aurrera eramaten den bitartean, salaketa jarri duen pertsonari lanpostuz aldatzeko aukera emango zaio, ahal den neurrian.

#### XI. ISILPEKO IZAERA BABESTEIA

Prozesu hauekin zerikusia duten agiri eta jarduera guztiek isilpeko izaera daukate eta oinarritzko eskubideen babeserako arauetara lotuta daude, pertsonen intimitateari buruzkoak direlako.

Artxibatuko diren erabakiak eta agiriak interesatuarentzat eta tramitazioaren arduradunentzat bakarrik murriztuta egongo dira. Ez dira kopiarik egingo, eta bide informatiboetatik ez da inolako agiririk bidaliko, interesatuek idatziz eskatzen dutenean izan ezik.

Prozedura hauetako artxibo guztiak mediku zerbitzuan zainduko dira eta pertsonen osasunari buruzko beste edozein daturi ematen zaion moduko babesa edukiko dute.

#### XII. ORDEZKO APLIKAZIOA

Prozedura honek aurreikusten ez dituen kasuetan Herri Administrazioen Erregimen Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Arruntaren azaroaren 26ko 30/92 Legeak araututakoa izango da aplikagarri».

#### AZKEN XEDAPENA

Protokolo hau indarrean sartuko da behin betiko testua Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta Toki Erregimeneko Oinarrien Legeko 65.2 artikulua xedatzen duen epea igaro ondoren, eta indarrean jarraituko du Udalaren udalbatzarrek aldatu edo derogatzea erabaki arte.

Guztiek jakin dezaten argitara ematen da.

Oñati, 2012ko azaroaren 30a.—Alkatea. (11286)

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará a la persona denunciante. No obstante, en caso de falsedad, se abrirá el correspondiente expediente disciplinario.

Durante el procedimiento se posibilitará como medida cautelar, siempre que sea posible, el cambio en el puesto de trabajo.

#### XI. PROTECCIÓN DE LA CONFIDENCIALIDAD

Todos los documentos y actuaciones relacionados con estos procesos son de carácter confidencial y están sujetos a las normas de protección de derechos fundamentales por ser relativos a la intimidad de las personas.

Las resoluciones y documentos que se archiven serán de acceso restringido sólo al interesado y a los responsables de la tramitación. No se efectuarán copias, ni se enviará ningún documento por canales informáticos, salvo petición escrita de los interesados.

Todos los archivos de estos procedimientos se custodiarán en el servicio médico y gozarán de idéntica protección que cualquier otro dato referente a la salud de las personas.

#### XII. APLICACIÓN SUPLETORIA

En lo no previsto por este procedimiento será de aplicación lo regulado en la Ley 30/92 de 26 noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común».

#### DISPOSICIÓN FINAL

La presente Protocolo entrará en vigor una vez publicado su texto íntegro en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa y no una vez transcurrido el plazo previsto en el art. 65.2 de la Ley de Bases de Régimen Local, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa que deberá acordarse por el pleno del Ayuntamiento.

Lo que se hace público para general conocimiento

Oñati, a 30 de noviembre de 2012.—El Alcalde. (11286)