

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Núm. 2.226/2018

El Pleno de la Diputación Provincial de Córdoba, en sesión ordinaria celebrada el día 20 de junio de 2018 (borrador del acta pendiente de aprobación), por unanimidad adoptó el siguiente acuerdo:

"7. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO EN LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA. (GEX: 2018/49255).

1. PREÁMBULO

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios, se promulgan, entre otras, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (actualmente Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) en cuyo artículo 95, punto 2 b), se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave:

"Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo."

La Diputación de Córdoba, consciente de la responsabilidad que tiene contraída con los recursos humanos de evitar que en sus centros de trabajo se realicen este tipo de malas prácticas, tiene establecido en el artículo 39 tanto del vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral como en el Acuerdo del Personal Funcionario, el derecho de los empleados públicos al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

Constituye un derecho de toda persona trabajadora a ser tratada con dignidad y una obligación de la dirección de las empresas la de prevenir y sancionar cualquier actuación que viole este derecho. La Diputación de Córdoba se compromete a preservar la dignidad de todas las personas que prestan en ella sus servicios, a adoptar medidas adecuadas y eficaces para prevenir, detectar, controlar conductas que puedan ser constitutivas de acoso en el trabajo y a garantizar que estas medidas sean conocidas suficientemente por todo su personal.

El presente Protocolo regirá para la totalidad del personal que presta servicios en la Diputación Provincial de Córdoba, sea cual sea el tipo de su contrato y el carácter o naturaleza jurídica de su relación laboral con ella.

El Pleno de esta Diputación Provincial en sesión ordinaria celebrada el día veintiuno de junio de dos mil diecisiete aprobó el Protocolo para la prevención y sanción del Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de la orientación sexual (o iden-

idad de género) que continúa vigente y que constituye junto con el presente un conjunto normativo integral para prevenir y sancionar todas las conductas de acoso cualquiera que sea su modalidad.

2. DEFINICIÓN DE ACOSO

A pesar de la dificultad de delimitar el concepto de acoso y sus posibles tipos (chantaje sexual, acoso ambiental, etc...), contamos con definiciones, normas legales y criterios jurisprudenciales que enmarcan el fenómeno.

La expresión "acoso" es un factor de riesgo psicosocial que abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada. Los supuestos que se incluyen en el concepto de Acoso no constituyen una lista cerrada, ya que habrá de tenerse en cuenta también todo lo establecido por la normativa vigente, jurisprudencia y doctrina de autores en la materia.

El concepto de Mobbing traducido de manera correcta al castellano como acoso psicológico y no "acoso moral" (deberíamos decir inmoral en todo caso), posee un sustrato ético esencial que se refiere a la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad de la persona empleada como un elemento relevante o sustancial de la relación laboral.

Como ya se informó en el año 2001 por el primer estudio monográfico español sobre la materia "Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el Trabajo" y la resolución del Senado del mismo año, que se aprobó sobre el acoso psicológico, el Mobbing es el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador/a por parte de otro u otros, que se comportan con él/ella cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atenta contra la dignidad del trabajador/a.

El objetivo de la práctica del Mobbing es "intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar, y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización y a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar, y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, caos, desorganización, urgencia, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc...) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas".

Los comportamientos susceptibles de acoso psicológico pueden agruparse en los siguientes conceptos:

-Amenazas al estatus profesional:

1. Asignar trabajos sin utilidad.
2. Asignar trabajos por debajo de su capacidad.
3. Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
4. Evaluar su trabajo de forma inequitativa o sesgada.
5. Realizar críticas y reproches por cualquier cosa que hace o decisión que toma.

6. Controlar el trabajo de forma malintencionada para "cazar a la persona".

7. Amenazar con usar instrumentos disciplinarios.

-Amenazas a la reputación personal.

1. Menospreciar personal o profesionalmente.
2. Intentar desmoralizar o desanimar.
3. Humillar, despreciar en público.
4. Chillar, gritar para intimidar.
5. Forzarla a realizar trabajos contra su ética.

-Aislamiento:

1. Restringir las posibilidades de comunicarse con su superior.
2. Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle.
3. Interrumpir continuamente impidiendo expresarse y avasallando.
4. Limitar malintencionadamente el acceso a cursos, promociones, etc.

5. Prohibir a otros trabajadores hablar con la persona.

6. Privar de información imprescindible para realizar el trabajo.

-Carga excesiva de trabajo:

1. Ejercer una presión indebida para realizar su trabajo.
2. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irracionales.
3. Abrumar con una carga de trabajo insostenible.

-Desestabilización:

Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños.

Desestabilizar para "hacer explotar".

Acusar sin base por errores o fallos difusos.

Modificar el trabajo a realizar o sus responsabilidades sin decir nada.

Distorsionar malintencionadamente lo que dice o hace en el trabajo.

Dejar a la persona sin ningún trabajo que hacer.

Junto a estos comportamientos se precisa el cumplimiento de una serie de requisitos:

1. Que no respondan a una causa específica fácilmente reconocible por la persona acosada y que por lo tanto le generan incertidumbre.

2. Que se apartan claramente de lo que se entiende por conducta aceptada como razonable.

3. Que sean hostiles e intimidatorios.

4. Que busquen causar daño moral y que por lo tanto responden a un plan.

5. Que sean repetitivos, que pueden ser de baja intensidad pero que tienen efectos acumulativos en periodos de tiempo cercanos.

6. Que no sean deseados por quien los recibe y que le supongan una afrenta.

7. Que no se desarrollen entre iguales, por razones jerárquicas o de hecho y que no tenga por tanto reciprocidad.

8. La conducta acosadora ha de ser prolongada en el tiempo, estimándose como referente una duración mínima de 6 meses. No habrá Mobbing cuando hablamos de una acción puntual o esporádica.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Sobre la base de la declaración contenida en el artículo 39 del Convenio Colectivo del Personal Laboral / Acuerdo de Personal Funcionario de la Diputación Provincial de Córdoba 2016-2019 ("Situaciones de Acoso en el trabajo") se elabora este Protocolo para la Prevención y Sanción del Acoso, que pretende convertirse en el mecanismo de actuación específico en esta materia para el personal de la Diputación de Córdoba, facilitando el análisis y la resolución interna de estas situaciones con criterios de eficacia y celeridad, siempre con el respeto debido a la confidencialidad y presunción de inocencia de todas las personas y siendo soporte en la presentación y tramitación de denuncias sobre el acoso.

Dicho artículo 39 del Convenio Colectivo cita textualmente:

Artículo 39. Situaciones de acoso en el trabajo

"(...).

3. La Diputación de Córdoba establecerá planes para prevenir, evidenciar y eliminar las conductas de acoso psicológico (mobbing) entre sus empleados/as. En el seno del Comité de Seguri-

dad y Salud se estudiarán y analizarán todas las situaciones sugeridas de posible acoso psicológico y se elaborará un Protocolo de actuación sobre prevención y solución en materia de acoso y mobbing. La Corporación prevendrá y combatirá, dentro de su política de personal el problema del mobbing en todas sus posibles vertientes. Se entenderá por acoso moral o psicológico (mobbing) aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática sobre otra u otras personas en el lugar del trabajo y, toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

4. En todo caso, ante la denuncia de un empleado ante la Jefatura de Personal por acoso laboral o psicológico, se podrán adoptar de inmediato medidas provisionales tendentes a evitar el mantenimiento de la situación origen del acoso.

Este Protocolo se basará en los siguientes principios:

a) La Diputación Provincial de Córdoba manifiesta su compromiso en evitar y resolver los hechos constitutivos de cualquier tipo de acoso, y a tales efectos, expresa su deseo de que todo su personal sea tratado con dignidad, no permitiéndolos o tolerándolos.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.

d) Este protocolo estará basado en los principios de prevención, eficacia, efectividad, así como la celeridad y confidencialidad de los trámites.

e) Tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de cualquier clase de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de Régimen Disciplinario.

4. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Con el objeto de prevenir y disuadir los posibles comportamientos de acoso en la Diputación Provincial de Córdoba, los mecanismos para divulgar el presente Protocolo serán:

1) Publicación permanente en la página web de la Diputación Provincial de Córdoba.

2) Entrega de un tríptico informador a todos/as los/as empleados/as de la Diputación Provincial de Córdoba.

3) Introducirlo como módulo en los cursos que se impartan en materia de prevención de riesgos laborales.

5. PROCEDIMIENTO

Una vez producida una situación de acoso moral (mobbing), es muy importante que se establezcan los procedimientos de actuación que garanticen una resolución rápida y eficaz de dicha situación dentro de la organización.

Es fundamental establecer los cauces y el procedimiento interno de la denuncia así como delimitar los derechos y deberes de ambas partes, tanto de la víctima como del presunto agresor.

Como hemos dicho, el procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

-Resolución informal de los problemas

La mayoría de personas acosadas pretenden que dicho comportamiento cese, por lo tanto debe aconsejarse que, siempre que sea posible, se intente resolver la situación de manera extraoficial. En algunos casos es suficiente que el trabajador explique al acosador que se siente incómodo y que le resulta ofensiva

dicha situación. Lo puede hacer directamente la persona afectada, a través de una tercera persona que se ofrezca como mediadora entre ambas partes.

En otros casos, la resolución informal no es posible, por lo que será necesario recurrir a un procedimiento formal en el que de acreditarse la situación de acoso deberá proponerse la exigencia de responsabilidad disciplinaria o de otro tipo.

Siempre se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no haya dado resultados o sea inapropiado para resolver el problema.

-Procedimiento de denuncia/ formal

Una vez se constata que el procedimiento informal no da resultados positivos, se deberá acudir al formal y proceder a la denuncia, a través del modelo de denuncia por acoso, según anexo. Es importante que la organización asegure seriedad a las personas implicadas a lo largo de dicho proceso.

Debido a la naturaleza de la denuncia, habitualmente no es fácil realizarla, ya sea por pudor o vergüenza, miedo a dañar la propia reputación, miedo a ser ridiculizado, a que se enrezece el ambiente de trabajo o por temor a represalias. De ahí la importancia de establecer claramente los cauces adecuados para presentar la posible denuncia.

En caso de producirse alguna situación de acoso, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto por la persona agredida ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un procedimiento interno que se iniciará con una denuncia de acoso, como hemos dicho, a través del modelo que se adjunta en el anexo ante la Jefatura del Servicio de Recursos Humanos. Esta denuncia por acoso podrá ser presentada directamente por la persona afectada, o a través de su Delegado de Prevención si lo autoriza ésta, o por el Comité de Seguridad y Salud o por la Unidad de Prevención de la Diputación Provincial de Córdoba.

De igual forma, cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún supuesto de acoso en la Diputación Provincia de Córdoba podrá denunciar personalmente de forma verbal o escrita, al presunto agresor.

Con la finalidad del mejor esclarecimiento de los hechos y con el fin de que la resolución se lleve a cabo mediante los cauces más imparciales se constituirá "ad hoc" una Comisión para el seguimiento e investigación de los supuestos de acoso.

La composición de dicha comisión deberá ajustarse a principios de especialización, imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y se tenderá a la paridad entre hombres y mujeres. Formarán parte de la misma:

-1 Técnico/a del Servicio de Recursos Humanos de la Diputación Provincial de Córdoba que desempeñará las funciones de Secretaría de la Comisión.

-2 Técnicos/as de la Unidad de Prevención de la Diputación Provincial de Córdoba.

- Una persona empleada pública con la titulación de Licenciado o Grado en Psicología.

- Una persona delegada de prevención con formación en prevención de riesgos psicosociales.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todas las partes implicadas, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La investigación debe llevarse a cabo respetando a ambas par-

tes, con objetividad e imparcialidad. Es fundamental la agilidad en la resolución de los trámites para minimizar al máximo el daño que podamos infligir a ambas partes.

En este momento, la Comisión recogerá las pruebas y testimonios necesarios para el esclarecimiento del asunto, bien de oficio, bien a instancia de cualquiera de las personas que intervengan. La asistencia y colaboración a esta Comisión será obligatoria para todas las personas en el ámbito de la Diputación Provincial de Córdoba.

Finalizada la investigación, la Comisión elaborará y aprobará sus conclusiones mediante un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el cual se indicará los hechos acaecidos, el alcance de los mismos, consideraciones al respecto y las circunstancias modificativas de la responsabilidad (agravantes o atenuantes) observadas.

Si el informe concluye con la propuesta de la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, se trasladará de la información reservada, a los efectos oportunos, a la Delegación de Recursos Humanos, que resolverá al respecto. Si se estima que no procede la exigencia de responsabilidad, se procederá al archivo de las actuaciones.

Los representantes de los trabajadores, por su parte, deben velar para que el ambiente en la empresa sea propicio para presentar las denuncias sin miedo a posibles represalias, garantizando comprensión, seriedad y apoyo.

6. MEDIDAS CAUTELARES

Según recoge el apartado 4 del artículo 39 del Convenio Colectivo:

En todo caso, ante la denuncia de un empleado ante la Jefatura de Personal por acoso laboral o psicológico, se podrán adoptar de inmediato medidas provisionales tendentes a evitar el mantenimiento de la situación origen del acoso.

Aplicando el artículo anterior, este proceso está encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas cautelares oportunas al efecto mientras se investigan los hechos. Entre las medidas, podrán proponerse por parte de la Comisión, la separación inmediata de la/s persona/s denunciada/s de la denunciante o viceversa mientras se sustancia la investigación.

7. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Queda expresamente prohibido divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Esta prohibición alcanza a las partes (denunciante, víctima y denunciado/a), así como a todas las personas intervinientes en el proceso de investigación y a los órganos competentes en la adopción de medidas disciplinarias. Se informará expresamente a quienes intervengan en el proceso de la obligación de mantener la confidencialidad del caso.

8. CONSECUENCIAS DEL ACOSO MORAL

Las consecuencias derivadas del acoso moral (mobbing) son múltiples y variadas, repercutiendo no sólo en la "víctima" sino también en los compañeros y compañeras de trabajo, la organización y el contexto sociofamiliar de las partes implicadas.

Hay una clara afectación de la salud mental y física de la persona receptora de dicha conducta. Así, se suele presentar estrés emocional, ansiedad, cuadros depresivos y pánico, dejadez de funciones, como sentimientos de ira, impotencia, baja autoestima, desmotivación y humillación. La propia imagen sufre un importante "revés" de tal forma que todos los rasgos de personalidad, valorados positivamente antes de padecer acoso, pasan a ser percibidos como defectos.

Es característica la pérdida de confianza hacia los demás y ha-

cia uno mismo. Es habitual la estigmatización por parte de los propios compañeros y compañeras de trabajo. Los problemas de pareja y del entorno socio-afectivo más inmediato son frecuentes. Presentan trastornos psicossomáticos como fatiga, insomnio, pesadillas, jaquecas, problemas digestivos y cutáneos. La pérdida o abandono del trabajo y la dificultad en formarse o promocionarse son frecuentes. Dichas consecuencias tendrán una mayor o menor incidencia en función de la fortaleza de la persona, de las necesidades económicas a las que esté sujeta y de los apoyos recibidos por parte de las instituciones, organización y/o entorno familiar.

Todo ello repercute indiscutiblemente en la organización, generando un entorno laboral tenso, con una posible falta de colaboración y de trabajo en equipo, así como un aumento de absentismo y de rotación en los puestos de trabajo. Consecuentemente se produce una disminución en la productividad y un elevado coste económico, derivado tanto del decremento en la productividad como de los costes de las bajas de los efectivos y de la nueva contratación de personal, sin olvidarnos de la mala imagen pública generada.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA EL ACOSO

Personal, institución y representantes de los trabajadores desempeñan un importante papel en la prevención del acoso. Todas las estrategias que se creen para mantener un entorno laboral saludable en el que se respete la dignidad y la igualdad tendrán más posibilidades de ser eficaces cuando se hagan conjuntamente entre estos colectivos.

La manera más efectiva para hacer frente al acoso es desarrollar, a nivel organizacional, un sistema preventivo de actuación que forme, informe y ofrezca pautas de actuación al personal en situación de acoso.

Para ello, será necesario establecer un clima de trabajo contrario a cualquier tipo de conducta que pueda resultar vejatoria, humillante o discriminatoria; diseñar y establecer una postura activa para afrontar una situación de acoso; facilitar a las víctimas el procedimiento de denuncia (en caso necesario) y garantizar a las partes confrontadas un procedimiento ágil que respete tanto a la víctima como al presunto agresor.

Las medidas propuestas para combatir el acoso son las siguientes:

-Declaración de principios

Elaboración por parte de la organización de una declaración en la que se establezca que todo el personal tiene derecho a ser tratado con dignidad, que no se tolerarán situaciones de acoso en el trabajo y, en caso de producirse, que podrán ser denunciadas.

Es importante que se defina dicho concepto, se delimiten los recursos disponibles en la organización para hacerle frente y las medidas disciplinarias que se aplicarán. Es fundamental la implicación del colectivo del personal para velar por el cumplimiento de dichos principios.

-Comunicación de la declaración de principios

Una vez elaborada dicha declaración, es importante que se comunique al personal, para que sean conscientes de sus dere-

chos y, en caso de ser vulnerados, puedan denunciarlo con la seguridad que serán tratados con seriedad, imparcialidad y confidencialidad.

-Responsabilidad

Tanto las personas empleadas como el equipo directivo tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de sus miembros. El equipo directivo debe garantizar que el acoso no va a producirse en los servicios o departamentos que estén bajo su tutela. Puesto que el acoso constituye un riesgo para la seguridad y la salud, la empresa debe responsabilizarse del mismo.

-Formación

Formación general de los equipos directivos y del personal que tenga algún tipo de competencia en la resolución y asesoramiento en caso de acoso, que le permita familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. El objetivo principal de dicha formación será el de identificar aquellos factores que contribuyan a crear un entorno laboral exento de acoso y los procedimientos necesarios para tratar dicha cuestión.

El personal empleado juega un importante papel en la prevención del acoso, su actitud es clave para promover un ambiente laboral exento del mismo. Respetar la dignidad de sus compañeros y compañeras, así como velar para que el resto se comporten de la misma manera, propiciará un entorno saludable que dificultará su aparición.

Hasta el momento, todas las medidas expuestas se engloban estrictamente en el ámbito laboral, pero deberíamos tener en cuenta otro tipo de medidas que también son fundamentales y necesarias para prevenir dichas situaciones. Destacamos las siguientes:

1. Medidas educativas: educar desde la infancia en el respeto a la libertad sexual, en la igualdad de oportunidades, en el respeto hacia los demás, en la no discriminación hacia los compañeros y compañeras así como informar sobre la violencia de género, entre otros.

2. Medidas formativas: formar al profesorado, al colectivo jurídico, así como al resto de profesionales que directa o indirectamente puedan verse implicados en una situación de acoso.

3. Medidas sociales: sensibilizar a la sociedad y fomentar el apoyo social a las víctimas.

4. Medidas culturales: promover el cambio en los estereotipos, desarrollar estudios sobre el acoso y su incidencia.

Por último, no hay que olvidar el papel que juegan los representantes del personal en dicha prevención. Se recomienda que presenten una declaración clara de política sobre el acoso en todas sus modalidades y que tomen las medidas adecuadas para sensibilizar, formar e informar a nivel interno así como externo (empresa y personal). Deben promover mejoras a través de la negociación colectiva en el marco de la organización y los sectores, así como potenciar estudios específicos sobre el efecto del acoso en la salud de las personas.

Lo que se publica para general conocimiento.

Córdoba, a 26 de junio de 2018. Firmado electrónicamente por el Vicepresidente 4º, Salvador Blanco Rubio.

ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO MORAL**SOLICITANTE**

- Persona afectada Unidad de Prevención Recursos Humanos Unidad afectada
- Comité Seguridad y Salud Delegados de Prevención Otros. Indica cual: _____

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE

APELLIDOS

NIF

SEXO

 H M

TELÉFONO DE CONTACTO

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

CENTRO DE TRABAJO

SERVICIO/ DEPARTAMENTO/ UNIDAD

VINCULACIÓN LABORAL:

- Funcionario/a Laboral fijo/indefinido Otros. Indica cual: _____
- Funcionario/a interino/a Laboral temporal

ANTIGÜEDAD EN ESE PUESTO DE TRABAJO

SEÑALE POR FAVOR, DE QUE TIPO DE ACOSO MORAL SE TRATA (PUEDE SEÑALAR UNA O VARIAS RESPUESTAS)

- AMENAZAS AL ESTATUS PROFESIONAL
- AMENAZAS A LA REPUTACIÓN PERSONAL
- AISLAMIENTO
- CARGA EXCESIVA DE TRABAJO
- DESESTABILIZACIÓN
- OTROS. INDICAR CUAL: _____

(SIGUE EN EL REVERSO)

BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**DOCUMENTACIÓN ANEXA** NO SI

EN CASO DE "SI", ESPECIFIQUE QUE TIPO DE DOCUMENTACIÓN ADJUNTA

SOLICITUD

POR TODO LO ANTERIOR, SOLICITO EL INICIO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE CORDOBA FRENTE AL ACOSO ANTERIORMENTE INDICADO CON FECHA _____ Y EN LA LOCALIDAD DE _____.

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

Fdo.:.....