
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

- Diputación de Cáceres -



DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona. El derecho a la integridad moral, social y física y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa Europea y en la Legislación Laboral Española, así como en el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público.

En virtud de estos derechos, se asume que las actitudes de acoso suponen un grave atentado contra la dignidad de las trabajadoras y trabajadores; además de poseer una dimensión social y cultural con graves efectos psicológicos y económicos.

Por tanto la Diputación se compromete a regular, por medio del presente Protocolo la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para informar y sensibilizar, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Es por ello que en el presente protocolo se refleja:

El compromiso de la Diputación Provincial y de los Organismos Autónomos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso en el ámbito laboral.

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

El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.”



OBJETO

El Objeto del Protocolo es establecer un procedimiento de información, sensibilización y actuación cuando se manifiesten conductas que puedan suponer acoso en el ámbito laboral.

CONCEPTOS

Definición de acoso laboral

Se define como la situación en la que uno o varios trabajadores y/o trabajadoras ejercen una violencia psicológica, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro u otros trabajadores y/o trabajadoras, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona o personas agredidas, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Asimismo el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima laboral intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

ACOSO LABORAL DESCENDENTE es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como por ejemplo, que ostente una jefatura.

ACOSO LABORAL HORIZONTAL es el que se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.

ACOSO LABORAL ASCENDENTE es aquel en que el agente del acoso es una persona o grupo de personas que ocupan un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que la víctima ha ascendido y pasa a tener bajo su dependencia a los que anteriormente eran sus compañeros y compañeras.

A modo ilustrativo y de forma no exhaustiva de conductas de hostigamiento que no son adecuadas en el desarrollo del trabajo de la organización se relacionan las siguientes:

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieran una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización



de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar el trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc).

- Acciones de manipulación de la comunicación o de la información de la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realidad, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia...) utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).

- Acciones características de situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre estas:

- *DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO:*

Se garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo por todos los trabajadores y trabajadoras y a todos los niveles de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos o dependientes. Esta difusión incidirá en el compromiso de garantizar ambientes de trabajo en los que se respeten la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

- *RESPONSABILIDAD:*

Todos los trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos o dependientes tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. Los y las responsables de **las distintas Áreas, Servicios, Centros o Dependencias** deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización, al igual que el resto de los trabajadores y trabajadoras.

- *FORMACIÓN:*

Se pondrán en marcha planes de formación específicos destinados a la prevención del acoso, incorporando a los mismos a trabajadores y trabajadoras y al personal de dirección. Dichos planes tendrán por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso. La canalización de los posibles



casos y la formación sobre la gestión y el desarrollo de las personas, los equipos de trabajo, el control del estrés y los estilos de dirección participativos y motivadores.

- EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.-

Esta evaluación se realizará por el Servicio de Prevención de Riesgos laborales, a propuesta de la Comisión, con el fin de analizar si existen factores organizativos, sociales y personales en el centro que pudieran ser generadores de situaciones de riesgo desde el punto de vista psicosocial. Remitiendo el informe a la Comisión a los efectos oportunos.

RECURSOS

Para el diseño de las medidas preventivas y las actuaciones tendentes a solucionar los casos de acoso en el ámbito laboral, se propone crear Una Comisión de Mediación e Instrucción del Acoso.

Esta Comisión estará formada por cinco personas:

- Técnico/a de Igualdad
- Psicólogo/a de Recursos Humanos
- Técnico/a Jurídico
- Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales
- Un Delegado de Prevención elegido por la parte social del Comité de Seguridad y Salud.

Esta Comisión será también la designada para llevar a cabo los procedimientos que estén establecidos en el Protocolo de Acoso Sexual

La composición de esta Comisión debe atender al principio de paridad de mujeres y hombres y representara tanto a funcionarios como laborales, así como a cualquier otro trabajador o trabajadora que tenga un vínculo laboral con la institución provincial.

Los miembros de esta comisión serán propuestos por el Comité de Seguridad y Salud y se designaran por La Presidencia de la Diputación Provincial. La renovación de estos cargos o la aprobación de la continuidad de los mismos miembros se realizaran de forma periódica, al menos una vez cada cuatro años, tras las elecciones sindicales de donde se derivan los/as delegados/as de prevención

Algunos de estos miembros podrán formar parte del Comité de Seguridad y Salud.

Los miembros designados recibirán formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso laboral.

Es función de la Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas con la voluntad de prevenir el acoso en el ámbito laboral (como método de mayor eficacia para conseguir los objetivos propuestos), diseñando campañas de información, sensibilización y formación sobre este tema.



Así mismo la tramitación de los posibles casos de acoso laboral que se pongan de manifiesto, según el procedimiento descrito en el presente Protocolo.

También es función de la Comisión, tras estudiar el informe de cada caso, decidir la mejor solución consensuando, siempre con las personas implicadas la toma de todas aquellas decisiones que les puedan afectar directamente.

Esta Comisión se reunirá al menos una vez al año dentro del primer trimestre natural, a fin de evaluar las incidencias del año anterior. Asimismo podrá ser convocada; a petición de cualquiera de sus miembros cuando lo estime conveniente o motivado por el procedimiento de actuación.

Su función será la de atender a las personas que hayan puesto de manifiesto la situación de acoso e iniciar los procedimientos de actuación según el presente protocolo, teniendo la capacidad de mediación y planteando igualmente propuestas de solución.

Con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso dispondrán de facultades de acción: Además de entrevistarse con las personas afectadas, podrán reclamar la intervención de otros expertos (psicólogos/as, juristas, personal médico...), mantener reuniones con las personas implicadas, así como tener acceso a los Centros de Trabajo previa autorización **del/de la Diputado/a Delegado/a del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior.**

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación deberá ser rápido, claro y preciso; ha de otorgar credibilidad y garantizar la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas; asimismo, garantizará la protección suficiente de las personas afectadas en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

Se establecen dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido o son objeto de acoso en el ámbito laboral, para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y sumario, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales:

1. Mediación y Conciliación

Este procedimiento se iniciará una vez que un miembro de la Comisión tenga conocimiento de la situación de acoso, y con previo consentimiento del trabajador/a denunciante. Esta comunicación puede ser realizada por:

- La persona afectada
- Delegados y delegadas sindicales, Área de Recursos Humanos, Cualquier miembro del Comité de Seguridad y Salud.
- **Comité de Empresa/Junta de Personal.**
- Una tercera persona de confianza de la víctima.



Al comienzo del procedimiento se le asignará un código numérico, firmándolo las partes como garantía de intimidad y confidencialidad.

Ante cualquier comunicación de una situación de acoso, realizará la actuación solamente uno de los componentes de la Comisión, a elección de la persona afectada o, en su defecto, por el sistema de turno, estimándose como incompatibilidad del Responsable Asignado cualquier tipo de relación laboral con las partes.

La función del Responsable en este procedimiento será, entrevistarse con las personas afectadas, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor o agresora, reclamar la intervención de otros miembros de la Comisión, todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción del acoso e intentando alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En un máximo 7 días, la persona responsable de la actuación dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento de mediación y conciliación y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluso la de apertura del procedimiento mediante formalización de denuncia.

Si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por el presunto/a agresor o agresora, igualmente podrá formalizar la denuncia correspondiente de acuerdo al procedimiento establecido más adelante de “denuncias y quejas”

De todo lo actuado, así como de las conclusiones deberá quedar constancia escrita, debiendo ser firmada mediante el código asignado al inicio del proceso, al menos por la persona que denuncia y responsable de la actuación.

Se informará de todo el proceso seguido al resto de la Comisión.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, el archivo de las actuaciones será custodiado por la Dirección de Recursos Humanos.

2. Denuncias y quejas

Puede presentar denuncia:

- La víctima
- Delegados o delegadas sindicales o Delegados de Prevención.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso

La denuncia se realizará siempre por escrito y se hará llegar a la Comisión por cualquier medio del que quede constancia (inclusive el correo oficial de la comisión prevención.acoso@dip-caceres.es)

En el caso en que la denuncia o la queja no sea presentada directamente a la Comisión, deberá ser remitida de manera inmediata a ésta, garantizando siempre la confidencialidad, para el inicio de la investigación.



Como garantía de confidencialidad y de intimidad, al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes. Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección del Centro o alguien que la represente, deberá remitirla de forma inmediata a la Comisión para el inicio inmediato de la investigación, garantizando siempre la confidencialidad de la misma.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona de la Comisión elegida como interlocutora y solo declarará a ser posible una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas cautelares, en ningún caso, podrán suponer para las personas implicadas un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, salariales, ni modificación sustancial de las mismas.

Tramitación

En el plazo de dos días laborables desde el recibí de la denuncia la Comisión designará a un o una Responsable para la tramitación del expediente, quien iniciará las investigaciones preliminares y de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo se pondrá en conocimiento del Área de Recursos Humanos la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

Será incompatible cualquier relación laboral del o de la Responsable de la tramitación con cualquiera de las partes. Siendo la Presidencia de la Diputación, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud, quien recusará al miembro de la comisión que se encuentre en alguna de las causas que le impidan participar en el caso que corresponda, aplicando el régimen de recusación previsto en el artículo 184 del ROF.

El o la Responsable llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime convenientes para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas, periciales,...) manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

En tanto no se cierre la tramitación se mantendrán las medidas cautelares que se hayan podido tomar de haber indicios suficientes de la situación de acoso.

Confidencialidad de la investigación

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada. La Comisión a través del o de la Responsable pondrá, de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.



Informe de conclusiones

En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión dará por finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias observadas que, en su caso, podrían ser consideradas agravantes o atenuantes, e instará a la Dirección del Área de Recursos Humanos a la apertura del expediente disciplinario a la persona presuntamente acosadora o al archivo de la denuncia.

Circunstancias agravantes

Teniendo en cuenta que el acoso está tipificado en el artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado Público como falta disciplinaria muy grave, a efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, podrían ser circunstancias agravantes, a valorar por el instructor del procedimiento disciplinario, aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso
- Existan dos o más víctimas
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación
- La situación de contratación temporal o en periodo de prueba en incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima



DISPOSICIONES VARIAS

- En todas las comunicaciones que, como consecuencia de la sanción, deben hacerse a los Sindicatos u Órganos de la Administración se omitirá el nombre de las personas afectadas.
- En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso o suspensión de empleo o de funciones, se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual podrá ser resuelto de manera temporal por medio de una comisión de servicios u otras medidas que prevea la legislación vigente, teniendo que solicitar el puesto de manera definitiva en el siguiente concurso y teniendo prioridad la víctima. Dicho traslado no debe suponer un detrimento de sus condiciones laborales.
- Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.
- Respecto a la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso, será informada la Comisión de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Administración.
- Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, las partes podrán solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales. Dichas solicitudes serán atendidas si lo permiten la normativa vigente y las necesidades del Servicio.
- Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las siguientes actuaciones:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso s contra sí mismo o a terceros.
- Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aun si después de la investigación no se ha podido constatar.
- Cualquier actuación que suponga malestar, dolo o acoso a cualquier miembro de la Comisión en el ejercicio de las funciones que le son encomendadas. Por ninguna de las partes afectadas en la tramitación del procedimiento.



- Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, serán constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.
- Tanto el Área de Recursos Humanos como los Sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas empleadas y empleados lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso.

Anualmente la Comisión efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones que elevara a la Dirección del Área de Recursos Humanos y que se presentara a Comité de seguridad y salud.

PLAZO DE VIGENCIA.

Este protocolo se revisará por **la Mesa de Negociación de Empleados Públicos y por el Comité de Seguridad y Salud**, cuando se detecte la necesidad justificada de modificar algún aspecto del mismo, así como se ratificará cada cuatro años o cuando se aprueben nuevos Convenios-Acuerdos de Empleados Públicos.

DISPOSICIÓN FINAL

Este Protocolo entrará en vigor una vez que esté aprobado por el Pleno de la Diputación, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud **tras ser negociado en Mesa de Empleados Públicos**. Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido deberá ser modificado.

Para suspender, modificar o anular el presente Protocolo será necesario **efectuar la oportuna negociación en Mesa de Empleados Públicos y posterior informe favorable del Comité de Seguridad y Salud**.

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa o judicial.