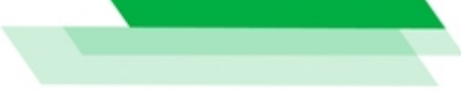


Guía Práctica Protocolo de actuación en situaciones de Acoso en el entorno Laboral

 Martes, 13 de Abril de 2021 11:27:03



GUÍA PRÁCTICA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL



Esta Guía Práctica está basada en el Protocolo d ante situaciones de acoso en el entorno laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias (CAC) ([Resolución de 8 de mayo de 2019 de la Dirección General de Función Pública](#)), de aplicación en centros docentes no universitarios hasta que la Consejería de Educación apruebe su propio protocolo. TIPOS DE ACOSO DISCRIMINATORIO EN EL ENTORNO LABORAL 1. Acoso laboral o mobbing Exposición a conductas de violencia psicológica intensa dirigidas, de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de una o varias personas que actúan desde una posición de poder no necesariamente jerárquica, con el propósito de crear un entorno intimidatorio, hostil y humillante y el efecto de perturbar la vida laboral de la víctima. Esta violencia, implica tanto un atentado a la dignidad de la persona como un riesgo para su salud.

Tanto la persona acosadora como la presunta víctima pueden pertenecer a cualquier sexo. Se han descrito cinco maniobras principales para destruir a una persona en el ámbito profesional: desprestigiar ante sus compañeros y compañeras, desacreditar su capacidad profesional y laboral, comprometer su salud, limitar su comunicación y limitar su contacto social. 2. Acoso sexual Todo comportamiento de carácter sexual no deseado que realiza, en el contexto de una relación de empleo, una persona respecto de un/a trabajador/a con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un ambiente intimidatorio, ofensivo y hostil para él o ella. Comprende conductas físicas, verbales y no verbales de naturaleza sexual. 3. Acoso por razón de sexo Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Incluye todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. 4. Acoso por orientación o identidad sexual Cualquier comportamiento no deseado relacionado con la orientación o la identidad sexual de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un entorno intimidatorio. Acción u omisión relacionada con la homofobia, lesbofobia, transfobia y bifobia. 5. Otro tipo de acoso discriminatorio Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad o la edad, que tenga como propósito atentar contra su dignidad y efecto de crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. **NORMATIVA DE REFERENCIA** Acoso laboral: Artículo 173.1 del Código Penal. Acoso sexual: Artículo 184 del Código Penal. Acoso por razón de sexo: Artículos 7, 8 y 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Acoso por orientación o identidad sexual: Artículo 95, punto 2, del RD Legislativo 5/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el TREBEP. Otro tipo de acoso discriminatorio: Artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. **¿QUÉ HACER ANTE UN CASO DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL?** El Protocolo puede iniciarse de dos maneras: A.- Inicio de oficio Por requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como consecuencia del inicio de un procedimiento judicial por acoso, por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Educación SPRLE. B.- Inicio a través de denuncia Cualquier persona que tenga conocimiento de la presunta existencia de una situación de acoso (víctima, representantes sindicales, representantes legales, etc...) tiene legitimación para denunciarlas conductas de presunto acoso en el entorno laboral, en cualquiera de sus formas, que se estén desarrollando en el momento de presentación de la denuncia, o como máximo, que

hubieran concluido en los seis meses anteriores a la fecha de presentación. Hasta que no se habilite un mecanismo seguro y confidencial de presentación telemática de las denuncias, estas deberán presentarse en soporte papel en cualquier registro oficial ante la Dirección General de Personal (DGP), con independencia de que se trate de personal docente no universitario o personal de Administración General. La persona denunciante deberá cumplimentar el modelo oficial editable de denuncia que figura en el Anexo II del Protocolo, el cual se podrá descargar en este [enlace](#) (compatible con Internet Explorer, Opera y Mozilla Firefox). No obstante, en los casos de acoso sexual, por razón de sexo o por identidad u orientación sexual, las denuncias podrán formularse por escrito o de forma verbal. Se garantizará en todo caso la confidencialidad debida y la protección de datos de carácter personal en los términos legalmente previstos en todas las actuaciones a realizar, documentos a confeccionar y expedientes que se conformen.

Comisión de Investigación Recibida la denuncia, la DGP deberá convocar, para su constitución, la correspondiente Comisión de Investigación (CDI), la cual estará compuesta por representantes de la Administración y representantes sindicales, y en los casos de acoso sexual, por razón de sexo o por identidad u orientación sexual, la CDI también podrá participar para asesorar a la comisión cuando se justifique su necesidad, una persona experta externa, con formación especializada en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y específica en acoso sexual. La Resolución por la que se determine la composición de la CDI deberá notificarse a la persona denunciante, a la presunta víctima en su caso y a las personas denunciadas. El personal al servicio de la Administración tendrá la obligación de colaborar con las CDI que se constituyan a lo largo del proceso de investigación de los supuestos de acoso.

Recusación La persona denunciante, la presunta víctima en su caso y las personas denunciadas, en cualquier momento del procedimiento, podrán recurrir a quienes formen parte de la CDI, conforme establece el artículo 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por cualquiera de las siguientes causas.

- Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.
- Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
- Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

Admisión a trámite La admisión a trámite de la denuncia deberá notificarse a la persona denunciante, de ser distinta también a la persona interesada (presunta víctima) y a las personas denunciadas. En los casos en que la CDI valore que se encuentra ante una denuncia que carece manifiestamente de fundamento o que es reiteración de una situación sobre la que ya se ha actuado, elevará propuesta a la DGP, que será notificada a la persona denunciante, la cual podrá presentar el correspondiente recurso si así lo considera. La admisión a trámite de la denuncia deberá notificarse a la persona denunciante, de ser distinta también a la presunta víctima y a las personas denunciadas. La notificación que se efectúe a las presuntas autoras del acoso no deberá contener la identificación de la persona denunciante ni de la presunta víctima cuando concurren circunstancias de especial gravedad que así lo aconsejen, debiendo además adoptarse obligatoriamente otras medidas cautelares que garanticen la evitación de daños y perjuicios ulteriores de difícil o imposible reparación. No obstante, en todo caso, una vez garantizada la debida protección de los intereses en conflicto, la persona denunciada tendrá derecho a conocer la identidad de la persona denunciante, así como en su caso de la presunta víctima de no haberse opuesto a la tramitación del protocolo.

Instrucción El órgano competente para la instrucción del protocolo es la CDI. Cuando se acuerde la investigación de los hechos, se solicitará informe a la DGP sobre la información de la que tuviera constancia sobre el supuesto, incluida la relativa a vida administrativa, accidentes, bajas laborales o cualquier otra información relevante. La CDI, simultáneamente a lo anterior, solicitará informe al SPRLE. Entre otras actuaciones, la CDI celebrará entrevistas presenciales, o telemáticas. En particular se acordará entrevistar a la persona denunciante, a la presunta víctima en su caso, a las personas denunciadas y a los testigos y otras cuyas

aportaciones resulten relevantes para el esclarecimiento de los hechos. Las personas que sean requeridas para comparecer ante la CDI no tendrán la obligación de declarar contra sí mismas. Los/las comparecientes tendrán derecho a un permiso por ausencia justificada en el cumplimiento de un deber público inexcusable, pudiendo solicitar de la Secretaría de la CDI la expedición de la correspondiente certificación que deje constancia del lugar, fecha y hora de inicio y finalización. Si como consecuencia de la comparecencia, la persona incurre en gastos de desplazamiento, alojamiento y/o manutención, tendrá derecho a la correspondiente indemnización por razón del servicio.

Finalización En el plazo máximo de dos meses a contar desde la fecha de la sesión en la hubiese acordado abrir la fase de instrucción, la CDI deberá emitir un informe final de la investigación vinculante para la Administración. La CDI podrá acordar de forma motivada, la ampliación del plazo, como máximo un mes más. La CDI también deberá emitir un informe-extracto en el que se eliminen las referencias a datos de carácter personal especialmente protegidos, así como hechos y circunstancias de especial sensibilidad. Ambos informes deberán remitirse en sobres cerrados diferentes. Las actuaciones de ejecución del acuerdo de la CDI deberán iniciarse en el plazo máximo de los diez días hábiles siguientes a que se reciba el informe-extracto de la CDI, y salvo causas excepcionalmente justificadas, las medidas propuestas deberán ponerse en práctica en un plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de su inicio. Se prestará especial atención a las actuaciones de apoyo y rehabilitación de las víctimas, así como a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produzca la reincorporación de la víctima que haya estado de baja laboral después de una denuncia de acoso. Si el acoso se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, éstas deberán restituirse en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas. [Descargar Guía Práctica "Protocolo de actuación en caso de Acoso en el entorno laboral" \(pdf\).](#)