

FASES DEL PROTOCOLO

1. **ACTIVACIÓN:** Consiste en la fase en el que la empresa es conocedora de hechos que pueden ser constitutivos de acoso y debe activar los mecanismos para su investigación/corrección.
2. **INSTRUCCIÓN:** Se proceder a realizar el estudio de campo sobre la situación de acoso denunciada. Es necesario establecer un ambiente de seguridad y respeto a las personas entrevistadas.
3. **CONCLUSIÓN:** Se determina la existencia o no del acoso, motivando la decisión y, si procede, estableciendo las medidas correctoras/preventivas necesarias. Se dará traslado a las personas afectadas. En el caso de no existencia de acoso, si se ha observado un riesgo de carácter psicosocial, realizar acciones para erradicar la exposición al riesgo.

REQUISITOS PARA UNA BUENA INSTRUCCIÓN

• **Imparcialidad** de la persona o personas que instruyen el expediente, que no tengan una relación de amistad o afinidad con alguna de las partes de manera directa o indirecta.

A modo de ejemplo, es lógico y habitual que un

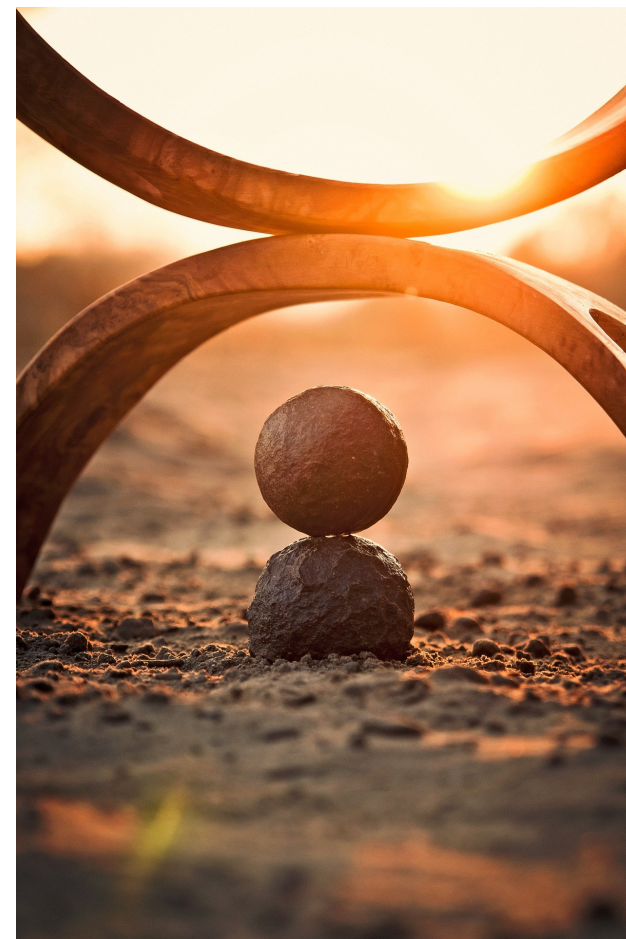
mando superior tenga interés en un asunto que implique a un mando intermedio o viceversa.

- **Objetividad**, evitando emitir juicios de valor no asentados en argumentaciones objetivas.
- **Confidencialidad**, en el que no se permite difundir datos de carácter personal ni que puedan tener una afección para cualquiera de los/as implicados/as en el proceso, protegiendo su dignidad e intimidad.
- **Celeridad**, evitando dilaciones en el tiempo y que el protocolo se trámite de manera urgente, estableciendo un plazo máximo para la resolución. Por ejemplo, 1 mes.
- **Defensa**, dando audiencia a las partes implicadas para permitir su defensa, así como a la representación de los trabajadores.

La parte instructora debe tener un conocimiento amplio en la materia, así como tener las actitudes, aptitudes y competencias necesarias para dar fiabilidad a su proceso de instrucción.

OFICINA DE ASISTENCIA TÉCNICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE UGT ILLES BALEARS

PROTOCOLO DE ACOSO



Información básica para su activación,
instrucción y terminación

FINANCIADO POR:

COD ACCIÓN AT2018 0010



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Illes
Balears

¿QUÉ SE ENTIENDE POR ACOSO LABORAL?

Situación en la cual una persona o conjunto de personas practican, en el ámbito laboral, una violencia psicológica de forma sistemática y reiterada durante un período prolongado con el objetivo de dañar/atentar contra la dignidad de la persona, generándose un entorno intimidatorio, humillante, ofensivo y de indefensión.

REQUISITOS DEL CONCEPTO DE ACOSO

- * Reiteración en un tiempo prolongado.
- * Intención de provocar un daño o menoscabo sobre la persona acosada.
- * Ejercido por persona o conjunto de personas.

¿QUÉ TIPOS DE ACOSO EXISTEN?

Acoso moral

Comportamientos y conductas en las que, desde una posición de poder, que no tiene por qué coincidir con la realidad de la estructura jerárquica, se intenta despersonalizar al individuo, creando un ambiente intimidatorio y de indefensión sobre la víctima. Pueden reflejarse en conductas de abuso de poder, acciones para dañar la imagen personal

y profesional de la víctima haciendo comentarios negativos sobre estas a otras personal del entorno laboral, agredir verbal o físicamente a través de gritos, insultos, muecas o burlas, golpes, etc.

Acoso sexual o por razón de sexo

Comportamiento o conducta ejercida con una intención sexual y/o con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona por razón de su sexo u orientación sexual. Pueden adoptarse, entre otros, conductas que provocan un ambiente sexual intimidatorio, como son los comentarios de carácter sexual, agresiones sexuales físicas, etc.

La propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales

indica que es una obligación del empresario garantizar la seguridad y salud del personal.

En todo centro de trabajo se debe llevar a cabo acciones de sensibilización, información, prevención, detección y eliminación de conductas de acoso, estableciendo en su política la tolerancia cero hacia dichas conductas.

¿Hay medidas preventivas para prevenir el acoso?

Sí, y de hecho es obligación del empresario el establecerlas para evitar conductas tipificadas de acoso.

Entre otras acciones, la empresa puede:

- ⇒ Publicar un código ético y de conducta en el que se establezcan los principios del buen trato.
- ⇒ Selección y formación de mandos intermedios con habilidades sociales, gestores de situaciones de desequilibrio.
- ⇒ Existencia de un equipo mediador para tratar conflictos en estados iniciales
- ⇒ Evaluar los riesgos psicosociales e implantar medidas preventivas derivadas del resultado de los mismos.
- ⇒ Establecer mecanismos que permitan una comunicación fluida entre el personal.

¿QUÉ ES UN PROTOCOLO DE ACOSO?

Es un mecanismo en el que, a través de un proceso de evaluación y valoración de una situación concreta se pretende determinar la existencia o no de una situación de acoso, con el objetivo de erradicar las conductas que lo provocan y establecer unas medidas de reparación del daño causado y preventivas para evitar la aparición de dicha conducta de acoso.

FINANCIADO POR:

COD ACCIÓN AT2018 0010