

**Normas de organización,
funcionamiento y convivencia
del IES “Gregorio Prieto”**

Valdepeñas

CURSO 2019-2020



Valdepeñas, 10 de septiembre de 2019

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

INDICE

1	INTRODUCCIÓN	3
2	MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	3
3	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	3
4	FASE DE RESOLUCIÓN	4
5	SEGUIMIENTO Y CONTROL	4
6	CONFIDENCIALIDAD	4
7	APLICACIÓN Y REVISIÓN	5

1 INTRODUCCIÓN

Según la Resolución de 19/04/2018, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se da publicidad al Protocolo de Prevención, Identificación y Actuación frente al acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos. [2018/5252], se considera **acoso laboral** a lo que en términos más concretos se conoce como “**acoso moral o psicológico en el trabajo**” –en su terminología inglesa, «mobbing»–. A los efectos de este protocolo, se define el **acoso psicológico** en el trabajo como la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos), con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

A los efectos de clarificar el concepto de acoso laboral, en el anexo IV se incluyen una relación no exhaustiva de conductas típicas de acoso laboral de la citada resolución.

Como se recoge en el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, consideramos el **acoso por causas discriminatorias**, como “toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

2 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

- Información y difusión del Protocolo de prevención identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo, y del procedimiento que establece.
- Establecimiento de un sistema de consulta y asesoramiento en materia de acoso en el lugar del trabajo, en el que se pueda hacer preguntas de forma anónima respecto a este protocolo.

3 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación se inicia con una comunicación de presunto acoso que se cumplimentará según el modelo establecido como anexo I, que irá dirigido a la Dirección Provincial de la Consejería competente en materia de educación.

En caso de que la comunicación de presunto acoso no la presente directamente la persona presuntamente acosada se pondrá en su conocimiento y se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este protocolo. En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas.

Entre las pautas para desarrollar la fase de investigación se llevarían a cabo:

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

- El estudio de distintas pruebas como entrevistas, visitas de inspección al lugar, testimonios, documentos, dictámenes.
- En las entrevistas se deberá tomar testimonio a la persona presuntamente acosada, a los testigos si los hubiese y al presunto/a acosador/a, durante la misma podrán estar acompañados los intervinientes por una persona de su elección.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán presentar alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Comité.

La duración de la fase de investigación nunca será superior a 30 días naturales.

4 FASE DE RESOLUCIÓN

Las medidas a adoptar como resolución son las siguientes:

- a) Propuesta de incoación de un expediente disciplinario, porque hay indicios claros de presunta existencia de acoso, o en los casos que aunque la conducta no se pueda calificar de acoso pueda ser constitutiva de otra falta disciplinaria, junto con las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.
- b) Acordar el archivo del expediente por no existir situación de acoso o cuando no sea posible su verificación, dando por finalizado el proceso.
- c) Propuesta de medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto, que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.
- d) Puesta en conocimiento del Ministerio Fiscal si se estima que los hechos pudieran ser constitutivos de delito.

La resolución que se adopte se notificará a las partes implicadas, tanto a la persona presuntamente acosada como al presunto/a acosador/a. Asimismo se informará de las medidas correctoras propuestas a los Delegados de Prevención del ámbito de trabajo del presunto/a acosado/a y al Comité de Seguridad y Salud Laboral correspondiente. Adicionalmente, para garantizar la protección de todas las partes implicadas, **cuando al final del proceso de investigación se determine que la denuncia se ha hecho de mala fe**, o que los datos aportados o los testigos son falsos, el órgano competente podrá proponer la incoación de un expediente disciplinario.

5 SEGUIMIENTO Y CONTROL

Se realizará desde la Dirección Provincial de la consejería competente en materia de educación.

6 CONFIDENCIALIDAD

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones de presunto acoso presentadas o en proceso de investigación.

Toda la documentación de estos procedimientos se custodiará por el órgano administrativo que ostente la jefatura superior de personal y gozará de idéntica protección que cualquier otra referente a la salud de las personas.

7 APLICACIÓN Y REVISIÓN

Este protocolo es de aplicación desde el día 1 de junio de 2018 y será revisado a los dos años del transcurso de dicha fecha.