

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DISCRIMINATORIO EN LA DIPUTACIÓN DE GRANADA

1 ¿QUÉ SITUACIONES CONTEMPLA?



Acoso laboral o psicológico

Conductas de violencia psicológica reiteradas y prolongadas en el tiempo, ejercidas desde una posición de poder que no tiene por qué ser jerárquica y que generan un riesgo importante para la salud. Puede producirse de superior a subordinado, entre compañeros/as o incluso hacia una persona superior jerárquica.



Acoso sexual

Cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, no deseado, que atente contra la dignidad de una persona o genere un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Un único episodio puede ser suficiente.



Acoso discriminatorio

Conductas no deseadas relacionadas, entre otras circunstancias, con el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad o expresión de género, cuando atenten contra la dignidad o creen un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

2 EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE PUEDEN SER ACOSO LABORAL

- Dejar reiteradamente a una persona sin trabajo efectivo o incomunicada sin justificación.
- Imponer tareas de imposible cumplimiento con los medios disponibles.
- Asignar tareas inútiles o sin valor productivo.
- Tomar represalias por presentar quejas o denuncias.
- Insultar o menospreciar repetidamente.
- Reprender reiteradamente delante de otras personas
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.



Importante: no todo conflicto laboral constituye acoso.

Importante: no todo conflicto laboral constituye acoso. Un conflicto puntual, una amonestación fundada realizada con respeto, una crítica constructiva o el ejercicio legítimo de las funciones de supervisión no son por sí mismos acoso. Esto no significa que otras conductas inadecuadas queden sin respuesta: pueden constituir otras infracciones o riesgos psicosociales y requerir medidas correctoras.

3 QUÉ HAGO SI CREO QUE EXISTE ACOSO?



1. Comunicar la situación.

El procedimiento se inicia mediante una denuncia escrita. Puede presentarla la propia persona afectada, su representante legal, los representantes del personal o responsables de unidades que tengan conocimiento de un posible caso.



2. Dirigirla a Recursos Humanos.

La denuncia debe dirigirse al/a la Diputado/a Delegado/a de Recursos Humanos. Es recibida directamente por el Servicio de Salud Laboral y su tramitación corresponde al Comité Asesor. Existe un modelo normalizado en la sede electrónica de la Diputación.



3. Investigación y valoración.

Si procede su tramitación, se recaba información, se escucha a las personas implicadas y a los testigos y se analizan los riesgos psicosociales existentes. La investigación debe realizarse con rapidez, confidencialidad, sigilo y respeto.



4. Puedes estar acompañado/a.

Tanto la persona denunciante como la denunciada pueden solicitar estar acompañadas por un/a Delegado/a de Prevención u otra persona de su elección durante las declaraciones.



5. Pueden adoptarse medidas de protección.

El Comité Asesor puede proponer, previa audiencia, una movilidad transitoria de las personas implicadas para evitar mayores perjuicios mientras se resuelve el expediente, siempre que resulte organizativamente posible

4 TUS GARANTÍAS

El procedimiento debe garantizar respeto y protección de las personas, confidencialidad, diligencia, audiencia imparcial, tratamiento justo y posibilidad de aportar alegaciones y pruebas.

Además, el protocolo establece la protección de la salud, la restitución de las condiciones laborales cuando proceda, la prohibición expresa de represalias contra quien denuncia de buena fe, declara como testigo o participa en la investigación, la igualdad de trato, la presunción de inocencia y la protección de datos personales.

Conoce tus derechos. Actúa ante el acoso.