

## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO EN EL TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA**

### **◆ DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**

La Constitución Española reconoce el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto Básico del Empleado Público reconoce el derecho de las empleadas y empleados públicos al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral, regulando como infracciones muy graves aquellas conductas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

El VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria tipifica en el artículo 78 como falta muy grave cualquier tipo de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, encomienda a la Administración, el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo.

Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, resulta igualmente necesario evaluar entre los posibles riesgos psicosociales aquellos asociados a cualquier clase de violencia o acoso en el trabajo, estableciendo medidas preventivas destinadas a eliminar o minimizar los riesgos, así como medidas reparadoras para las posibles víctimas.

El Gobierno de Cantabria, comprometido con el derecho de todas las empleadas y los empleados públicos a ser tratados con dignidad, se compromete al mantenimiento de un entorno laboral respetuoso con la dignidad y libertad personal, que engloba la atención a los siguientes principios:

- El derecho de toda persona a recibir un trato digno y respetuoso.
- El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo, velando por la prevención y protección frente a los riesgos físicos y psíquicos.

A tal fin, dispondrá las medidas necesarias para que todo el personal, cualquiera que sea la forma de prestación del servicio, puedan desarrollar su trabajo en un entorno laboral libre de acoso de cualquier tipo y los medios para detectar situaciones de acoso, encauzar posibles denuncias y eliminar cualquier situación de este tipo mediante un procedimiento que permita dar solución a posibles reclamaciones con las debidas garantías y de acuerdo con los principios de objetividad, celeridad y confidencialidad.

Igualmente, se compromete a llevar a cabo una adecuada difusión del presente protocolo entre todas las empleadas y empleados públicos y a proporcionar la información necesaria para fomentar la adecuada convivencia y proscribir las acciones de acoso.

#### ◆ **AMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente Protocolo será de aplicación al personal funcionario y laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria, sus Organismos Públicos y otras Entidades de Derecho Público vinculadas o dependientes de la Administración General contempladas en el artículo 86.1 b) de la Ley 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación frente al acoso laboral.
- Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

#### ◆ **OBJETO.**

El objeto de este Protocolo es definir las pautas que permitan identificar las situaciones de acoso en el trabajo y establecer las actuaciones a seguir para la investigación, análisis y resolución de los supuestos que se puedan producir.

Elaborar, publicar e implantar este protocolo supone que se cumplan los siguientes objetivos específicos:

- Llevar a cabo una planificación preventiva de los riesgos laborales en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- Sensibilizar a toda la estructura organizativa sobre la problemática del acoso en el trabajo.
- Evitar y/o neutralizar conductas de acoso en el seno de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- Facilitar a las personas afectadas herramientas para prevenir y actuar en caso de ser víctima de conductas de acoso en su centro de trabajo.
- Velar por la restitución de la persona afectada y adoptar medidas que estime necesarias para garantizar su derecho a la protección de la salud.

## ◆ DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.

### ➤ Acoso discriminatorio.

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación e identidad sexual de una persona, expresión de género o características sexuales que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

### ➤ Acoso laboral o psicológico en el trabajo (mobbing).

La exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica) en el marco de una relación laboral y que supone un riesgo importante para la salud.

Pueden considerarse como tales los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, al que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

### ➤ Acoso sexual.

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Pueden considerarse como tales los comportamientos, palabras, actitudes, gestos o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente.

### ➤ Acoso por razón de sexo.

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

## ◆ CARACTERÍSTICAS DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO.

### ➤ Tipos de conductas.

Se trata, con carácter general, de conductas o actos de violencia psíquica dirigidos hacia la vida privada o profesional de las personas empleadas y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica, y que pueden consistir, entre otras, en alguna de las siguientes:

- Ataques a la víctima con medidas organizativas.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima.
- Ataques a la vida privada de la víctima.
- Ataques a la salud física o psíquica de la víctima.
- Amenazas de violencia física.
- Ataques a las actitudes de la víctima.
- Agresiones verbales.
- Ataques o agresiones verbales, no verbales y comportamiento físico de carácter sexual.
- Rumores.

➤ **Partes implicadas.**

Concurren dos agentes principales como partes implicadas: acosadora y acosada. Las conductas de acoso pueden dirigirse hacia una o más personas, por parte de otra u otras personas, sin distinción del nivel jerárquico, y en sentido ascendente, descendente u horizontal.

También hay que considerar la presencia de testigos de la emisión de dichas conductas de acoso, cuyo comportamiento puede ser variado (desde la aparente indiferencia o desvío de atención, hasta tomar partido, más o menos evidente, por una de las partes anteriormente mencionadas).

➤ **Frecuencia y duración de la exposición.**

Se considera que las acciones o los comportamientos anteriormente citados deben cumplir criterios temporales de frecuencia y/o duración: deben producirse de forma reiterada excluyendo aquellos hechos aislados. Asimismo, la exposición a estos comportamientos debe suceder durante un periodo de tiempo prolongado, condición que está directamente relacionada con su carácter repetitivo.

Debe tenerse en cuenta que determinadas acciones aisladas (como cambios de puesto no justificados, aislamiento físico injustificado de la persona afectada, etc..) que, sin ser reiteradas, tendrán una continuidad temporal que prolongará su efecto, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de acoso psicológico en el trabajo. Igualmente, en función de las circunstancias, un único incidente también puede ser constitutivo de acoso sexual.

➤ **Marco donde se produce.**

Las exposiciones a violencia psicológica que pueden constituir acoso deberán presentarse en el marco de una relación laboral.

Se considerarán en el marco de una relación laboral:

- El lugar de trabajo.
- Los lugares utilizados durante la jornada laboral para descanso, comida, utilización de instalaciones sanitarias, de aseo o vestuarios.
- Los desplazamientos, viajes o actividades laborales o de formación, todos ellos relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

➤ **Riesgos para la salud.**

Estas acciones y comportamientos de acoso pueden generar daños sobre la salud de los trabajadores como en cualquier otra exposición a riesgos de origen laboral.

➤ **Exclusiones.**

No tendrán la consideración de acoso aquellas conductas que no reúnan las características anteriormente citadas, y concretamente acciones como conflictos puntuales, la incorrecta organización del trabajo, la presión legítima de exigir el cumplimiento de las normas o la supervisión-control y el ejercicio de autoridad.

◆ **MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.**

Con objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente Protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Aplicación de las medidas preventivas que en esta materia sean determinadas en las evaluaciones de riesgos por el Servicio Central de Prevención de Riesgos Laborales.
- Difusión entre todo el personal del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso.
- Promoción de un entorno de respeto, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nueva incorporación, evitando situaciones de aislamiento o discriminatorias.
- Facilitar la información y formación necesaria sobre los principios, derechos y obligaciones de las empleadas y empleados públicos.
- Facilitar formación en materia de violencia laboral e igualdad.
- Prohibición de manifestaciones contrarias a los principios y valores relacionados con la igualdad de trato y no discriminación por cualquier medio, verbal, escrito o visual.
- Adopción de medidas correctoras inmediatas a la detección de cualquier conducta que pueda ser susceptible de ser considerada como acoso.

◆ **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**

Este Protocolo de actuación será susceptible de utilizarse en los supuestos previstos en el mismo, sin perjuicio de la posibilidad de utilización paralela o posterior de la vía judicial.

➤ **Principios que deben regir el procedimiento.**

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su integridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas implicadas.

- Ausencia de divulgación de información a personas no implicadas salvo en casos estrictamente necesarios para el desarrollo de la investigación.
- Tramitación urgente y sin dilaciones indebidas.
- Investigación imparcial de los hechos denunciados.
- Adopción de medidas correctoras, incluidas las disciplinarias, cuando se acredite la conducta de acoso o falsedad de la denuncia.

➤ **Fase preliminar.**

En primera instancia, se recomienda tratar de aclarar el asunto con la persona o personas implicadas. Si esto no diera resultado y la conducta persistiera y se reiterase, sería necesario recurrir a otras instancias. Para ello será conveniente argumentar adecuadamente lo que ha sucedido y hacer uso de todas las pruebas y evidencias que se puedan reunir para asegurar la certeza de lo que se manifiesta a otras personas.

La instancia más apropiada para comunicar el problema es la persona que tenga autoridad sobre los trabajadores o trabajadoras que ofenden a fin de tomar las medidas convenientes o bien aquellas personas que por su posición en la organización ofrezcan una vía alternativa cercana y efectiva. Será oportuno solicitar una entrevista con la misma para exponer los hechos ocurridos.

El objetivo de esta fase es resolver el problema de forma rápida y eficaz.

Si no se resuelve la situación en esta fase inicial, será necesario iniciar el siguiente procedimiento.

➤ **Fase de tramitación.**

**1.- Inicio del procedimiento.**

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito de denuncia, cuyo modelo se adjunta como Anexo I, por parte de la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de las empleadas y empleados públicos, por las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso o por cualquier trabajador o trabajadora conocedor de la situación.

La denuncia deberá formularse por escrito y contendrá la identidad del denunciante, de la persona que sufre la situación de presunto acoso, la persona o personas denunciadas y una descripción de la conducta de acoso. No se tendrán en cuenta aquellas denuncias que no reúnan alguno de estos requisitos.

La denuncia se deberá presentar a través de un correo electrónico corporativo expresamente habilitado al efecto, que será gestionado desde la Inspección General de Servicios, como órgano competente para velar por el correcto funcionamiento de los servicios, que llevará a cabo un primer análisis de los datos objetivos y resolverá:

- No admitir a trámite la denuncia si no cumple las condiciones exigidas o por resultar evidente que los hechos denunciados no pertenecen al ámbito de este Protocolo.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este Protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, previa audiencia de las mismas, se podrá proponer motivadamente la movilidad de las personas implicadas en el conflicto, con el fin de evitar mayores perjuicios.

## **2.- Constitución de la Comisión Instructora.**

Si se considera procedente la tramitación de la denuncia presentada, se llevará a cabo la constitución de la Comisión Instructora.

La Comisión será designada mediante resolución del titular de la Consejería competente en materia de Función Pública, designando de entre sus miembros a un instructor.

La Comisión estará formada por un representante de la Inspección General de Servicios, un representante del Servicio Central de Prevención de Riesgos Laborales, un representante de la Consejería en la que se estén produciendo los hechos denunciados, designado por el titular de la Secretaría General de la Consejería de adscripción y un Delegado de Prevención.

La Administración designará, con vocación de permanencia, al menos dos representantes por cada una de las posibles unidades intervinientes en el procedimiento expresando el orden de prelación para su intervención, en orden a agilizar su designación cuando sea necesaria.

Los Delegados de Prevención actuarán de forma rotatoria, de acuerdo con el criterio que a este efecto adopten las organizaciones sindicales de forma mayoritaria.

Serán de aplicación a los miembros de la Comisión las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Los miembros de la Comisión tendrán la obligación de observar el secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que se traten en el seno de la Comisión Instructora, garantizando siempre la intimidad y dignidad de las personas. A estos efectos, suscribirán el documento de confidencialidad que figura como Anexo II.

Los miembros de la Comisión desarrollarán sus actuaciones de forma profesional de acuerdo con la normativa y en los criterios técnicos vigentes.

## **3.- Instrucción.**

Se iniciará un proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de los implicados:

- a) Por parte del Servicio Central de Prevención de Riesgos Laborales se elaborará un informe sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la Unidad, Servicio o Centro implicado, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pueda tener, en su caso, determinada información confidencial.

- b) Se entrevistará en primer lugar al denunciante y, de no ser la misma persona, la persona afectada, así como al denunciado, testigos o personas de interés que se considere. Tanto la persona afectada como denunciado podrá asistir acompañados de la persona que determinen a su elección, incluido un Delegado de Prevención si así lo solicitan expresamente.

En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

A la finalización de esta fase, la Comisión elaborará un informe de valoración inicial con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma en un plazo máximo de 15 días naturales desde la presentación de la denuncia.

El informe de valoración inicial puede concluir de las siguientes formas:

- Archivo de la denuncia motivado por alguno de los siguientes supuestos:
  - Desistimiento del denunciante, salvo que de oficio se considere procedente continuar la investigación.
  - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
  - Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- Si del informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgos psicosocial, se derivará al Servicio Central de Prevención de Riesgos Laborales para que, previo estudio y valoración a través de la Sección de Psicosociología y Formación, se puedan implantar las medidas preventivas adecuadas.
- Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al acoso en cualquiera de sus modalidades, tipificada en la normativa vigente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- Si existen indicios claros de acoso, la Comisión Instructora decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todos los implicados y a cuantas personas considere necesario, debiendo ser advertidos todos ellos de su deber de confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

Cuando la gravedad de las acusaciones o complejidad del caso así lo requieran, se podrá solicitar la colaboración de una persona experta, que igualmente deberá guardar deber de confidencialidad.

Todas estas actuaciones deberán concluir con la emisión de un informe en un plazo máximo de un mes, que podrá ser excepcionalmente ampliado hasta tres meses cuando sea necesario para la adecuada tramitación del expediente en base a las personas afectadas, la necesidad de recabar informes complementarios o realización de pruebas.

El informe final deberá recoger las conclusiones alcanzadas en base a las actuaciones desarrolladas.



Si la concusión es la existencia de una situación de acoso se propondrá la incoación de expediente disciplinario por falta muy grave, con aplicación de las medidas preventivas y/o correctoras que se consideren necesarias.

Si no se constata la existencia de acoso o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias falsas interpuestas por mala fe, así como la aportación de datos o declaraciones falsas, podrán igualmente determinar la apertura de expediente disciplinario.

El informe será remitido al titular de la Secretaría General donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, con la finalidad de que adopte las medidas necesarias de acuerdo con las conclusiones recogidas en el informe de la Comisión instructora.

#### **4.- Información.**

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso, incluidas las denuncias archivadas, así como del informe final y de las resoluciones que puedan ser adoptadas, se informará a las partes implicadas, así como al Comité de Seguridad y Salud correspondiente y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, preservando la intimidad de las personas.

En caso de establecerse medidas correctoras, la información se extenderá a la fase de control de su cumplimiento.

#### **5.- Seguimiento y control.**

Por parte de las Secretarías Generales y del Servicio Central de Prevención de Riesgos Laborales se llevará el control de los informes de conclusiones efectuados y del cumplimiento de las medidas correctoras propuestas.

#### **◆ NORMATIVA DE REFERENCIA.**

- ✓ El Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo.
- ✓ El Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- ✓ La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- ✓ La Constitución española.
- ✓ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- ✓ La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- ✓ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- ✓ Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- ✓ El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- ✓ El VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- ✓ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ✓ Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales.