

NOTA INFORMATIVA CREACIÓN COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INTERNA PARA SITUACIONES DE ACOSO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Esta nota informativa tiene la finalidad de dar a conocer la existencia del Comité de Investigación Interna para situaciones de acoso en relación al personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia de la competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía (en adelante COMITÉ), el procedimiento a seguir para iniciar su actuación, así como realizar aclaraciones sobre algunos conceptos y situaciones que puedan ayudar a identificar más claramente estos hechos.

Con fecha 3 de septiembre de 2020 se constituye este COMITÉ al amparo de la Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, publicada en el BOJA n.º 46 de 9 de marzo de 2020, por la que se aprueba y ordena la publicación del Acuerdo de la Mesa General de negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Junta de Andalucía, de 13 de febrero de 2020, por el que se actualiza el protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación de la Administración de la Junta de Andalucía (en adelante PROTOCOLO)

En este PROTOCOLO se establecen mecanismos para prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, o cualquier condición o circunstancia personal o social y se fija un procedimiento de actuación ante los casos que pudieran presentarse, siendo de aplicación a todo el personal de la Administración de la Junta de Andalucía, **incluyendo al personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia** de la competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

¿QUÉ ES ACOSO?

Podemos distinguir tres clases de acoso:

Acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo:

Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigida de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otras que actúan frente aquellas desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

El Protocolo incorpora distintos ejemplos de conductas constitutivas de acoso laboral:

1. Dejar a la persona empleada pública de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
2. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios medios que se le asignan.
3. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
4. Acciones de represalia frente a personas empleadas públicas que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización o frente a las que han colaborado con quienes reclaman.
5. Insultar o menospreciar repetidamente a una persona empleada pública.
6. Reprenderla reiteradamente, delante de otras personas.
7. Difundir rumores falsos sobre el trabajo o vida privada.

Acoso Sexual.

El acoso sexual es 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. *(Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)*

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas; un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Acoso Discriminatorio.

Por acoso discriminatorio se entiende 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.

¿QUÉ NO ES ACOSO?

Sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones, no tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que

evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso psicológico. Tampoco tendrá la condición de Acoso Psicológico en el puesto de trabajo, aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/ o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual)

Ejemplos de situaciones que NO serían acoso laboral.

1. Un hecho violento singular y puntual, sin prolongación en el tiempo.
2. Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
3. La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
4. Un conflicto.
5. Críticas constructivas, explícitas y justificadas.
6. La supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
7. Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.

¿CÓMO INICIAR EL PROCEDIMIENTO?

Toda persona empleada pública deberá poner en conocimiento de la Jefatura de personal en el ámbito en que preste servicios los casos de posible acoso en el trabajo que conozca, que deberán tramitarse según lo establecido en el Protocolo por las unidades competentes.

El procedimiento de actuación se inicia con una solicitud de intervención por escrito y registrada que se dirige a la presidencia del Comité de Investigación Interna para las situaciones de acoso del ámbito correspondiente. La descripción de los hechos y la documentación que, en su caso, acompañe al escrito de solicitud se presentará en sobre cerrado para abrir por la persona que ostente la presidencia del Comité.

El **Anexo I** contiene impreso **modelo de solicitud de investigación por acoso**, el cuál deberá adjuntarse al sobre cerrado, que contendrá el **Anexo II (impreso modelo de denuncia)**, junto con el resto de la documentación. Ambos anexos deberán ser cumplimentados para iniciar el procedimiento e inicialmente se hallarán **accesibles en el Portal Adriano y en la plataforma informática Hermes**. En breve se podrán obtener en la Web del Empleado Público al que se podrá acceder a través de la web de la misma y en la Red profesional.

En caso de presentación en papel, **es importante que en este sobre cerrado que acompaña al escrito de solicitud se recoja la expresión “CONFIDENCIAL. APERTURA POR PRESIDENCIA DEL COMITÉ”**

También quedará plenamente garantizada la **confidencialidad** en caso de **presentación telemática** de la solicitud. En este supuesto será suficiente con la presentación de la solicitud (Anexo I) , que una vez registrada se trasladará a la Presidencia del Comité para que, previo contacto con la persona solicitante, se establezca la forma de hacer llegar el Anexo II y la documentación correspondiente con toda seguridad.

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, 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 solicitudes anónimas ni aquéllas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

¿QUIÉNES FORMAN EL COMITÉ?

Cada Comité estará compuesto por cuatro personas:

- Dos personas en representación de la Administración de la Junta de Andalucía, preferentemente con experiencia o formación en prevención de riesgos laborales o en régimen jurídico.
- Dos personas de entre quienes ostenten la condición de Delegada o Delegado de Prevención en el ámbito del Comité de Investigación interna para situaciones de acoso, que posean formación en ergonomía y psicología.

Junto con esta nota informativa se publica el PROTOCOLO para su general conocimiento. Asimismo podrán obtener información acerca de este procedimiento contactando con sus Unidades de Prevención de Riesgos Laborales y a través de los Delegados y Delegadas de Prevención de su ámbito profesional.