

El Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo, señala que *en el lugar de trabajo pueden presentarse diversas formas de acoso y de violencia que pueden:*

- *Ser de carácter físico, psicológico o sexual,*
- *Consistir en incidentes aislados o comportamientos más sistemáticos,*
- *Darse entre colegas, entre superiores y subordinados o provenir de terceros como clientes, usuarios, pacientes, alumnos, etc.*
- *Ir desde casos poco importantes de falta de respeto, hasta actos más graves como infracciones penales, que requieren la intervención de las autoridades públicas.*

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a las empresas y a las Administraciones públicas a vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus trabajadores/as, eliminando los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar; deben establecerse medidas preventivas para todos los riesgos, incluidos aquellos que puedan ocasionar un deterioro psíquico en la seguridad y salud de los trabajadores/as.

### TIPOS DE ACOSO LABORAL

- **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 sexual de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo". (art. 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social).*
- **Acoso moral o psicológico:** La NTP 854 define el acoso psicológico en el trabajo como 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/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica)..."*
- **Acoso sexual y por razón de sexo:** *"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". "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante y ofensivo."*

Por todo ello el acoso laboral es un **riesgo grave** que atenta contra la dignidad de la persona trabajadora y causa daños en la salud que en determinados aspectos y/o circunstancias resultan difícilmente reparables.

Las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales deben elaborarse con métodos reconocidos incorporando los aspectos necesarios, incluidos análisis de indicadores de salud (siniestralidad, enfermedad común, accidentes no laborales, quejas, estudios de clima preventivo,...) Además de incorporar sistemas de control de la eficacia de las medidas preventivas implantadas, para así corregir aquellas que no sean eficaces.

Con la financiación de: AI2017-0013



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



Las empresas deben implementar protocolos con las pautas a seguir, para el análisis e intervención de las condiciones psicosociales, y los distintos procedimientos para proteger los derechos de los-trabajadores/as, evitar conductas intimidatorias y adoptar pautas de actuación necesarias en caso de que finalmente se produzca el acoso, todo ello para dar cumplimiento a la LPRL.

### OBJETIVOS DE LOS PROTOCOLOS

- Establecer medidas necesarias para prevenir, evitar y erradicar el acoso laboral
- Fijar acciones que sean necesarias para la investigación, seguimiento y sanción de dichas conductas
- Proporcionar a los trabajadores el procedimiento adecuado para presentar sus quejas

### VENTAJAS ASOCIADAS A LA IMPLANTACIÓN DE UN PROTOCOLO

- Prevenir las situaciones de acoso laboral (acoso discriminatorio, sexual y/o por razón de sexo).
- Asegurar la asistencia sanitaria y psicológica al declararse como accidente de trabajo.
- Asegurar la rehabilitación y reinserción de la víctima en su puesto de trabajo (apoyando su afrontamiento y reincorporación ante las secuelas).
- Asegurar el apoyo jurídico y legal.
- Sancionar al agresor/a considerando las conductas de acoso como infracción o en su caso como delito.

### ASPECTOS QUE DEBE CONTEMPLAR UN PROTOCOLO

- Política de Prevención: Debe expresar el mensaje de tolerancia cero frente a situaciones de discriminación o acoso.
- Declaración clara y breve de las actitudes que serán consideradas como acoso laboral.
- Fomento de la cultura preventiva en todos los puestos de trabajo.
- Promover el tratamiento y disminución de la incidencia del estrés laboral, la fatiga y otros problemas relacionados con la salud mental en el trabajo, que favorecen también la aparición de situaciones de acoso.
- Identificación del acoso laboral como una falta muy grave.
- Formación teórica y práctica para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre los mandos y responsables de la organización.
- Incremento del contenido mínimo en materia de formación preventiva para los delegados/as de prevención.
- Desarrollo de Procedimientos específicos para la prevención del acoso y la protección de las víctimas.
- Desarrollo de herramientas rápidas para denunciar e investigar estas situaciones, respetando los derechos de ambas partes y garantizando la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.
- Establecimiento de mecanismos de atención integral a las víctimas: rehabilitación y tratamiento psicológico, farmacológico, etc.
- Revisión periódica de los protocolos, con la consulta y participación de los Servicios de Prevención, Comité de Seguridad y Salud, Delegados de prevención o Representantes Sindicales.

### BIBLIOGRAFÍA

LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. BOE Nº 269  
OLAIZOLA NOGALES, I.: *"Los protocolos y procedimientos de gestión de conflictos de acoso laboral y otras situaciones afines"*. DISPONIBLE EN: [<http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/informacion/los-protocolos-y-procedimientos-de-gestion-de-conflictos-de-acoso-laboral-y-otras-situaciones-afines/>]  
COM(2007) 686 FINAL, DE 8 DE NOVIEMBRE DE 2007. COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO Y AL PARLAMENTO EUROPEO POR LA QUE SE TRANSMITE EL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

DEPÓSITO LEGAL: M-40193-2018

Con la financiación de: AI2017-0013



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



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

