

## **Protocolo de Prevención e Resolución de Procesos de Acoso Psicológico nas Relacións Laborais**

**Aprobado polo Consello de Goberno da USC o 20 de decembro de 2004**

O sistema universitario é fundamentalmente un espazo de xeración, xestión e transmisión de coñecemento, un espazo no que deben convivir ciencia e xustiza, un espazo de grandes e nobres valores e propósitos. Non obstante, como outros moitos ámbitos, a Universidade debe facer fronte a determinados riscos de natureza psicosocial que ameazan o seu normal e eficaz funcionamento.

O acoso psicológico, tamén denominado *mobbing* –consistente en anular ou reducir á persoa co obxectivo de degradala, de que abandone o seu posto de traballo, como simple demostración da posición de poder, ou para satisfacer o comportamento caprichoso dunha mente enferma-, é un dos riscos de natureza psicosocial que é necesario corrixir e previr.

O sistema universitario ten suficientes “antídotos” para facer fronte aos procesos de acoso psicológico. A súa virtualidade pedagóxica, a súa capacidade creadora e innovadora, o seu efecto promotor de actitudes e comportamentos solidarios, e a posibilidade de xerar conciencia e sensibilidade social, constitúen os ingredientes ideais para conseguir-la fórmula capaz de poñer remedio ás situacións de acoso psicológico.

As graves implicacións e consecuencias dos procesos de acoso psicológico na Administración Pública, unido á inexistencia dunha regulamentación xurídica específica en relación aos mesmos, xustifica sobradamente a actuación da USC neste senso, que debe establece-los mecanismos que permitan definir e implanta-los sistemas de prevención e solución máis eficaces.

Como queira que se definan os devanditos mecanismos, convén non esquecer que se está tratando con persoas, e que estas difiren no seu xeito de actuar, sentir ou reaccionar ante os problemas. Calquera sistema ou mecanismo de prevención de riscos relacionados con persoas, debe definirse de acordo con parámetros que permitan considerar tales diferenzas, dando sempre prioridade á persoa sobre as rixideces que incorpora a súa implantación.

Unha Institución de tanta tradición como a Universidade, de tanto peso histórico, necesita avanzar e evolucionar, necesita trocar a grandes e rápidos pasos para adaptarse ao que toda a sociedade espera dela. Necesita crecer e con ela as persoas que a integran, evitando toda actitude ou conduta que atente dun ou doutro xeito contra os dereitos fundamentais ou a dignidade dos seus membros.

A prevención e corrección do acoso psicológico no traballo, aínda que pendente de regulamentación específica de aplicación, debe considerarse obrigada pola propia Constitución Española que, no seu artigo 15, reconece o dereito á integridade física e moral sen que en ningún caso se poida someter a unha persoa a tratos inhumanos ou degradantes; polo Estatuto dos Traballadores, de aplicación ao persoal laboral; e a Lei da Función Pública, de aplicación ao persoal funcionario. En todo caso, obrígase ao empresario a garanti-la seguridade e a saúde dos traballadores en tódolos aspectos relacionados co traballo e recoñecen o dereito á consideración debida á dignidade do traballador.

En tanto non existe unha lexislación específica para regula-los casos de acoso psicológico no traballo, deben terse en conta as normas relativas aos dereitos fundamentais e ás liberdades públicas, que deben interpretarse de conformidade coa Declaración Universal dos Dereitos Humanos e cos tratados e acordos internacionais ratificados por España, así como as normas e principios de aplicación na materia, como a Directiva 89/391/CEE, relativa á

aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e saúde laboral dos traballadores, ou a declaración da OIT relativa aos principios e dereitos fundamentais no traballo. Asemade terase en conta o disposto ao respecto na Lei galega 07/2004 de 16 de xullo para a igualdade de homes e mulleres.

## **1. OBXECTO E ÁMBITO DE APLICACIÓN**

1. O presente procedemento ten como obxecto establecer un método que, coas debidas garantías e tomando en consideración á persoa e os dereitos que lle son inherentes, sexa capaz de prever e solucionar situacións de acoso psicolóxico no ámbito da USC.

2. O presente procedemento resulta de aplicación para o Persoal de Administración e Servizos (PAS) e o Persoal Docente e investigador (PDI), funcionario ou contratado, da USC.

## **2. DIRECTRICES XERAIS**

1. Toda persoa ten dereito a recibir un trato respectuoso e digno en calquera ámbito da súa vida, profesional ou persoal. En virtude deste principio básico, a USC reconece a necesidade de adoptar medidas tendentes a garantir un espazo laboral san e exento de procesos de acoso psicolóxico, no que todos os membros da comunidade universitaria gocen dun trato digno e igualitario.

2. As accións que concretan o presente procedemento son:

a) *Informar e Formar* ao persoal que integra a comunidade universitaria sobre as consecuencias e implicacións dos riscos de carácter psicosocial, e en concreto sobre os procesos de acoso psicolóxico.

b) *Identifica-los* procesos de acoso psicolóxico que se produzan co ánimo de corríxilos e de establece-las recomendacións oportunas para *previ-la* ocorrencia doutros novos.

c) *Mentalizar e Educar* aos membros da USC en relación á adopción de patróns morais de comportamento que aseguren a solidariedade, a unidade, a integridade e a dignidade persoal.

3. Toda a información relativa a un proceso de acoso psicolóxico que se estea analizando ou investigando terá carácter de confidencial, tanto en relación ás persoas implicadas directamente, como a calquera outra que actúe de testemuña e facilite información para a resolución do caso.

4. O persoal da USC realizará a súa actividade laboral procurando unhas relacións e prácticas laborais que eviten situacións de acoso psicolóxico, e deberá ter en conta as recomendacións que formule a Comisión de Resolución de Conflitos.

## **3. DEFINICIÓNS**

1. Aos efectos do presente procedemento, enténdese por “acoso psicolóxico” as deliberadas e repetitivas manifestacións de abuso, especialmente palabras, actos, xestos ou actitudes que atenten contra a dignidade, personalidade e integridade física ou psíquica dun individuo, buscando a súa desestabilización e/ou o seu deterioro emocional con vistas a degrada-la súa posición na organización e/ou a elimina-la súa posibilidade de continuar no lugar de traballo.

2. Son “partes” nestes procedementos a persoa que sofre os procesos de acoso psicolóxico e a que os leva a cabo; e poderá ser órgano actuante, no seu caso, o Servizo de Prevención de Riscos Laborais (SPR).

3. Por “conflitos” enténdense as situacións que derivan en procesos de acoso psicolóxico, con independencia de cómo e por qué se inicien.

#### **4. COMISIÓN DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

1. Para a resolución de conflitos derivados de casos de acoso psicolóxico, a USC contará cunha Comisión de Resolución de Conflitos (CRC), que será o órgano encargado de establecer as medidas de corrección e as recomendacións de prevención dos procesos de acoso psicolóxico que se sometan á súa avaliación. A CRC só terá competencias para atender procesos de acoso psicolóxico.

2. A CRC estará integrada por sete membros da USC, designados polo Consello de Goberno, a proposta do reitor, por un máximo de catro anos. A renovación de membros farase parcialmente cada dous anos, renovando no segundo ano tres membros e no cuarto ano, catro membros.

3. Os membros da CRC exercerán as súas funcións con total independencia, e non dependerán de ningún órgano de goberno, unidade ou instancia da USC.

4. Agás en casos debidamente xustificados, as actuacións da CRC requirirán a presenza dun mínimo de cinco membros. Sen prexuízo da aplicación das causas legais de abstención, absteranse de actuar aqueles membros da Comisión que pertencen ao mesmo centro ou unidade que as persoas afectadas polo conflito a resolver.

5. A CRC elixirá o seu presidente e secretario, e aprobará un regulamento que determinará o seu funcionamento interno.

#### **5. RESPONSABILIDADES, COMPETENCIAS E FUNCIÓNS**

1. No procedemento regulado neste protocolo, correspóndelle ao reitor as seguintes competencias:

- a) Proponer ao Consello de Goberno os membros da CRC.
- b) Prorrogar o prazo para emisión de resolución da CRC, dando comunicación ás partes.
- c) Recibir as propostas de resolución da CRC e tomar as medidas para a súa aplicación.
- d) Aplicar o réxime disciplinario segundo os mecanismos e procedementos previstos na lexislación vixente.

2. Correspóndelle á Comisión de Resolución de Conflitos:

- a) Aprobar o seu regulamento de funcionamento interno.
- b) Investigar as situacións de conflitos derivadas de posibles situacións de acoso psicolóxico no traballo.
- c) Emitir propostas de resolucións rematadas as investigacións dos conflitos.

3. Correspóndelle ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais:

- a) Realizar as avaliacións específicas de factores de risco psicosocial.

- b) Recibir e valorar comunicados de risco e denuncias que poidan implicar conflito relacional derivado de posible situación de acoso psicolóxico.
- c) Identificar problemas de saúde relacionados con posibles situacións de acoso psicolóxico.
- d) Dar traslado á CRC de calquera problema relacional que considere motivado por unha posible situación de acoso psicolóxico.
- e) Asesorar, previo pedimento, á CRC.
- f) Aplicar as recomendacións que lle son trasladadas polo reitor, a proposta da CRC.

4. Correspóndelle aos órganos de goberno da USC e ás direccións das unidades funcionais:

- a) Aplicar as recomendacións trasladadas polo reitor, a proposta da CRC, que sexan da súa competencia.
- b) Actuar sobre a organización do traballo e os seus factores de risco para evitar situacións de acoso psicolóxico.

## **6. PROCEDEMENTO**

### 1. Inicio do proceso

Calquera membro do persoal da USC e as demais persoas sinaladas no apartado 1.2 poden poñer en coñecemento do SPR unha situación de acoso psicolóxico no traballo.

Previa conformidade da persoa afectada, o SPR dará traslado á CRC daquelas posibles situacións de acoso psicolóxico que identifique como consecuencia das seguintes actuacións:

- a) Cando con ocasión da práctica de avaliacións de risco, unha avaliación específica de factores de risco psicosocial poña de manifesto a existencia dun posible caso de acoso psicolóxico.
- b) Con motivo da recepción dun comunicado de risco ou denuncia expresa de persoal da USC afectado que, segundo criterio do SPR e despois de realizar unha avaliación específica de factores de risco psicosocial, constitúa unha situación de conflito derivada de posible caso de acoso psicolóxico.
- c) Con motivo da comunicación do Servizo de Vixilancia da Saúde por detección de problemas específicos de saúde, e logo de realizar unha avaliación específica de factores de risco psicosocial.

### 2. Investigación

Para a investigación das causas do conflito e determinación da resolución correspondente, a CRC levará a cabo as actuacións que considere convenientes, de acordo co disposto a tal efecto no seu regulamento de funcionamento interno.

A CRC tamén poderá recorrer ao asesoramento de expertos na materia e a persoal técnico, incluídos os propios integrantes do SPR.

En todo caso, no tratamento da documentación, testemuños e demais actuacións que teña que levar a cabo a CRC, garantírase a debida confidencialidade respecto das persoas implicadas e doutras que tiveran calquera tipo de relación co conflito.

### 3. Resolución

No prazo máximo de tres meses a contar a partir da recepción da comunicación do SPR, a CRC comunicará ao Reitor os resultados da investigación e a proposta de medidas a adoptar. Se a CRC considerara que non é posible cumprir con este prazo, solicitará motivadamente unha prórroga ao Reitor, que poderá concedela se a considera xustificada.

### 4. Proposta e aplicación de medidas

As medidas propostas pola CRC non terán como obxectivo sancionar condutas, senón que consistirán en recomendacións, que poderán dirixirse aos seguintes destinatarios:

- a) Ás persoas implicadas no procedemento, para mellora das relacións e prácticas laborais.
- b) Á dirección da USC e/ou dirección do centro ou unidade á que pertencen as persoas implicadas no procedemento, para mellora da organización do traballo.
- c) Ao SPR, para mellora das medidas de prevención dos riscos laborais.

O reitor dará traslado ás partes implicadas no procedemento das medidas propostas pola CRC e, se é o caso, iniciará o procedemento disciplinario ou sancionador que corresponda.

### 5. Comunicación de presuntos delitos e faltas

Se no transcurso do procedemento os órganos administrativos percibisen que pola súa gravidade os feitos investigados son presuntamente constitutivos dun delito ou falta, deberán poñelo en coñecemento do reitor, así como do Ministerio Fiscal ou dos órganos xurisdiccionais competentes.

Así mesmo, se os órganos actuantes apreciasen a existencia de posible faltas disciplinarias, deberán poñelo en coñecemento do reitor, e solicitar no seu caso a adopción de medidas cautelares, sen prexuízo de continuar coas actuacións que lles correspondan.