



GENERALITAT  
VALENCIANA  
CONSELLERIA D'EDUCACIÓ

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN  
ANTE EL ACOSO  
EN CENTROS PÚBLICOS DOCENTES  
DEPENDIENTES DE LA  
CONSELLERIA DE EDUCACIÓN**

**28 de Abril de 2010**

## ÍNDICE:

I. Introducció.....	3
II. Origen y estructura del protocolo.....	5
III. Normativa legal.....	6
IV. Àmbito de actuació.....	7
V. Òrganos competentes.....	7
VI. Actuaciones a desarrollar.....	8
VII. Consideraciones finales.....	12
VIII. Anexo I: diagramas de flujo.....	14
IX. Anexo II: documentos asociados.....	17

## I. INTRODUCCIÓN.

La promoción y mejora de las condiciones de trabajo requiere actuaciones preventivas sobre los factores de riesgo que vienen determinados por las condiciones del trabajo y su organización.

Las organizaciones necesitan de una buena gestión de sus recursos humanos para alcanzar sus objetivos, y para ello resulta un valor esencial la colaboración entre todas las personas que intervienen en los procesos de producción de servicios y bienes. La coordinación, la participación, la eficacia, el apoyo mutuo... constituyen factores que favorecen el desarrollo humano en el trabajo y potencian el logro de los objetivos en las organizaciones.

Y es también necesario suprimir los factores que perjudican las relaciones laborales. Entre ellos se viene dedicando especial atención al tratamiento de la situación denominada *mobbing*, *acoso psicológico*, *acoso moral...* o *acoso laboral* cuando se da en el entorno del trabajo.

El acoso se puede producir en el entorno laboral de las organizaciones, en donde una o varias personas ejercen violencia psicológica sobre otra. El acoso psicológico, el acoso por razón de sexo, por razón de raza u origen... o por cualquier otra circunstancia, además de constituir factores de riesgo laboral, son considerados como formas de violencia y de discriminación.

Este protocolo define la intervención en las situaciones de acoso laboral que puedan producirse en los centros públicos docentes dependientes de la Conselleria de Educación y tiene por objeto redefinir, completar, y coordinar las actuaciones que en este ámbito se vienen realizando, así como en los casos de posible acoso sexual y acoso por razón de sexo, en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2009, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 62.

Para definir acoso en el trabajo existen distintos pronunciamientos que difieren entre sí según el aspecto que destaque cada uno.

Las aportaciones de Heinz Leymann, pionero en el estudio de este fenómeno social, y la Norma Técnica Preventiva 476, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, son considerados como referentes en la actual jurisprudencia de los tribunales españoles. Desde estos antecedentes, podemos definir el *acoso moral en el trabajo* como *“aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir sus redes de comunicación, así como su reputación y/o perturbar gravemente el ejercicio de sus funciones”*.

Hay acuerdo en la interpretación de los términos que integran el concepto: cuando se habla de *“persona o grupo de personas”* se quiere destacar que no es necesario que exista una relación de jerarquía. *“Violencia psicológica”* se entiende como violencia psicológica relevante o significativa. *“Sistemática, recurrente”* se refiere a que la conducta de acoso no se configura por acciones esporádicas o puntuales, sino que obedece a un método y se repite periódicamente. El acoso comprende acciones que obedecen al objetivo de desestabilizar a la persona acosada con cadencia o frecuencia determinable.

Al referirse a que ha de mantenerse en el tiempo, generalmente se acepta como período de referencia el de 6 meses, aunque debemos pensar que esta es una referencia temporal flexible, orientadora sobre su duración, y para descartar las ocasiones puntuales.

Ley Orgánica 3/2007 define acoso sexual como cualquier comportamiento 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. El artículo 7 de la citada Ley también define 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 u ofensivo.

Para concretar las conductas que pueden constituir acoso en el trabajo, el *“Leymann Inventory of Psychological Terrorization”* describe hasta 45 formas o comportamientos distintos. La doctrina jurídica también admite múltiples variedades de conductas, incluso los convenios colectivos contienen referencias concretas a las distintas variantes que puede revestir esta figura. Tomando como referencia estas procedencias, las conductas de acoso se podrían agrupar en dos grandes apartados, sin que ello suponga establecer clasificaciones totalmente cerradas y exhaustivas:

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal o social mediante actitudes y comentarios que cuestionen y traten de ridiculizar a una persona por su aspecto o condiciones físicas, ideas, creencias... o mediante ataques a su vida privada.
- Acciones contra la ejecución de su trabajo: encargos que sobrepasan su capacidad o su cualificación profesional, o por el contrario, de muy inferior categoría profesional de la que tiene reconocida la persona objeto de estas prácticas, privarle de realizar cualquier actividad, negarle la información o los recursos necesarios para realizar su trabajo habitual, dificultar la realización de su trabajo, cursar órdenes de trabajo imposibles o contradictorias, dificultar o reducir sus posibilidades de comunicación y limitar sus contactos sociales dentro de la organización, aislarla o apartarla física o funcionalmente del resto de la unidad a que pertenece, realizar comentarios o difundir rumores negativos y en perjuicio de su reputación profesional; y en general cualquier práctica o conducta tendente a menoscabar su prestigio profesional y a perjudicar el normal ejercicio de sus funciones.

Cuestión también muy importante es determinar qué casos o conductas no son constitutivos de acoso en el trabajo, tales como son las actuaciones arbitrarias, las actitudes de falta de consideración o respeto, o las conductas contrarias a los reglamentos de trabajo cuya finalidad no se corresponda con el concepto de acoso, es decir: *“destruir sus redes de comunicación, así como su reputación y/o perturbar gravemente el ejercicio de sus funciones”*. En este caso, estaríamos ante conductas susceptibles de ser sancionadas como infracciones de orden laboral, pero serían, en todo caso, infracciones que podríamos catalogar como *“comunes”*.

Del mismo modo la Administración debe ser cuidadosa para proteger los derechos de las personas acusadas de acoso y evitar que las acusaciones sean tomadas automáticamente como pruebas. La persona acusada también puede verse perjudicada en su salud, intimidada, agredida... como consecuencia de sufrir una acusación.

En todo caso, las actuaciones se desarrollarán con la confidencialidad y rigor necesarios para garantizar los derechos de las personas implicadas.

## II. ORIGEN Y ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO.

Las denuncias por acoso en el trabajo del personal docente han sido tramitadas al amparo del Decreto 180/1992, de 10 de noviembre, del Consell, por el que se regula la organización y funciones de la inspección educativa, por los inspectores educativos y por el cauce usual de cualquier denuncia –análisis y estudio de la denuncia, entrevistas con los denunciados, visitas a los centros de trabajo y entrevistas con personal afectado, petición de informes complementarios etc.- aplicando en su tramitación las cautelas necesarias y adaptando el desarrollo de las acciones a cada caso concreto.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del sector docente, en la ejecución de las funciones que le son propias, ha tenido conocimiento de circunstancias personales que podrían ser consecuencia de situaciones enmarcadas dentro de un posible acoso en el trabajo. Estas han sido abordadas de forma multidisciplinar en un doble sentido: evaluando la situación de las personas y eliminando o reduciendo la situación existente mediante medidas concretas, como por ejemplo, la recomendación de cambio temporal de puesto de trabajo, y también mediante actuaciones coordinadas con la Inspección Educativa para identificar, definir y corregir el problema de la situación detectada por los servicios de prevención.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que *las administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

En el seno de la Mesa Sectorial de Función Pública sobre condiciones de trabajo para el período 2008-2010 se suscribió un acuerdo de fecha 20 de febrero de 2008 entre la administración valenciana y las organizaciones sindicales presentes en dicho foro (acuerdo aprobado por el Consell el 22 de ese mismo mes), para proceder a *“la implantación de un procedimiento para la resolución de las posibles denuncias por acoso moral (mobbing) de los empleados públicos”* fundamentadas en conductas que puedan constituir acoso moral en el trabajo.

En dicho Acuerdo, en el apartado X (Prevención de Riesgos Laborales) se especifica que el conjunto de actuaciones de los poderes públicos debe estar dirigido a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo y a elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. Al objeto de fomentar una auténtica cultura preventiva, se acuerda la adopción de una serie de medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados, encontrándose entre ellas la implantación del procedimiento antes citado dirigido a resolver las posibles denuncias por acoso moral (mobbing) de los empleados públicos.

En el ámbito de promoción y mejora de las condiciones de trabajo, este protocolo se configura también como un instrumento de intervención frente al acoso en el trabajo, por cualquier motivo, en sus tres niveles de actuación:

- Primaria, que se efectúa antes de la aparición del riesgo, mediante la información y formación específica a los empleados públicos y mediante la evaluación de los riesgos psicosociales.

- Secundaria, a través de la detección *precoz* del problema y la intervención rápida del mismo mediante la aplicación del protocolo y la adopción de medidas preventivas que eliminen el riesgo y reduzcan sus consecuencias.
- Terciaria, orientada a la reducción de las consecuencias derivadas de la exposición al riesgo, mediante el cumplimiento de las medidas correctoras, que en su caso, pueden incluir la atención especializada a la víctima y la adopción de medidas preventivas contra nuevas conductas de acoso.

De otra parte, y respondiendo específicamente al Acuerdo antes citado, se establece el protocolo de actuación como respuesta a las denuncias que puedan ser formuladas directamente ante la Inspección Educativa, regulándose las diferentes actividades que ha de desarrollar esta unidad en la gestión y tramitación de dichas denuncias, contemplándose, al igual que en el apartado anterior, los mecanismos de comunicación entre unidades en pro de la cooperación eficaz para la solución del problema detectado.

Se da así, desde la Conselleria de Educació, una respuesta global y conjunta de los dos servicios que intervienen en el tratamiento de este problema (el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente de la Dirección General de Personal y el Servicio Central de la Inspección Educativa), confeccionando un único protocolo que agrupa y coordina sus actuaciones e incluye a las Unidades Médicas de las Direcciones Territoriales de Educación y al Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, para las actuaciones en las que proceda su intervención.

El protocolo que aquí se presenta está estructurado en siete apartados: en el primero, de introducción, se recoge y plantea la situación de partida, tanto desde el punto de vista conceptual como funcional. A continuación, tras este punto II, referido al propio protocolo y a su origen, se aborda el marco normativo (apartado III) en el que se encuadra esta actuación, como referente de orden legal y reglamentario, y se identifican, sucesivamente, el ámbito de actuación (apartado IV) y los diferentes órganos competentes que intervienen en el mismo (apartado V).

En el apartado VI se define los procesos a seguir, en el ámbito de prevención y en el de la inspección educativa, identificando para cada uno de ellos (y de acuerdo con los respectivos diagramas de flujo incluidos en el anexo I) las sucesivas fases y actividades que comprenden.

Por último, en el apartado VII, se hacen unas consideraciones finales sobre el alcance de este protocolo de actuación y se señalan las principales relaciones de colaboración con quienes se consideran actores relevantes en el procedimiento.

### III. NORMATIVA LEGAL APLICABLE.

Será normativa aplicable en este procedimiento la que se relaciona a continuación:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la administración de la Generalitat Valenciana y sus organismos autónomos.
- Decreto 118/2007, de 27 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Educació.
- Decreto 180/1992, de 10 de noviembre, del Consell por el que se regula la organización y funciones de la inspección educativa y se establece el sistema de acceso y permanencia en su ejercicio.
- Orden de 29 de febrero de 2008, de la Conselleria de Educació, de desarrollo del reglamento orgánico y funcional de dicho departamento.
- Orden de 18 de junio de 2002 de la Conselleria de Cultura y Educació por la que se desarrolla la estructura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del sector Docente.

#### IV. ÁMBITO DE ACTUACIÓN.

Las denuncias que afecten al personal que tenga la condición de personal docente, serán atendidas por los órganos de Inspección Educativa de la Conselleria de Educació, y ello sin perjuicio de la superior competencia que en materia de inspección y control administrativo le corresponde al Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas que, en ejercicio de la función de inspección general de servicios y de conformidad con el artículo 3 del decreto 236/1997, de 9 de septiembre, del Consell, asumirá la función de coordinación general de todas las actuaciones en esta materia.

Las denuncias que afecten al personal no docente, funcionario y laboral en centros docentes, serán tramitadas y atendidas de acuerdo con el Protocolo de Actuación ante el acoso en el trabajo en la Administración de la Generalitat, con la debida coordinación entre la actuación tanto de la Inspección Educativa y el Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios, como del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente y el Área de Prevención de Riesgos Laborales.

A los efectos de coordinación a que se hace referencia, la Inspección Educativa y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente aportarán la información que, de forma periódica, soliciten tanto el Área de Prevención de Riesgos Laborales como el Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, en relación con la problemática e incidencia del acoso moral en el trabajo, marcándose, en su caso, estrategias e instrucciones comunes de actuación.

#### V. ÓRGANOS COMPETENTES.

Los órganos competentes que intervendrán en este protocolo de atención a las situaciones y denuncias de acoso en el trabajo son los siguientes:

- Servicio Central de la Inspección Educativa, dependiente orgánicamente de la Subsecretaría y funcionalmente de la Secretaría Autonómica de Educación de la Conselleria de Educación que atenderá y tramitará las denuncias por acoso moral en el trabajo que afecten al personal docente con el alcance señalado en el capítulo anterior.
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente de la Conselleria de Educación, que atenderá las posibles situaciones de acoso moral en el trabajo que afecten a personal que presta sus servicios en centros públicos docentes dependientes de esta Conselleria, el cual desarrollará, respecto a las situaciones de acoso moral en el trabajo, las funciones que tiene atribuidas en los tres niveles de prevención: primaria, secundaria y terciaria.

Intervendrá, en apoyo y a requerimiento de la Inspección Educativa emitiendo informes valorativos de la repercusión que las conductas denunciadas ante dicho órgano tengan en la salud laboral del empleado público que presta sus servicios en centros públicos docentes dependientes de la Conselleria de Educación.

Asimismo, podrá derivar y dar traslado a la Inspección Educativa a los expedientes que tramiten sus unidades de prevención, en el ejercicio de sus funciones, siempre que existan indicios racionales de acoso moral en el trabajo y reciban la oportuna conformidad escrita del interesado para trasladar dicho expediente a la Inspección Educativa.

- Servicios Territoriales de la Inspección Educativa de cada Dirección Territorial de Educación.
- Secciones de Prevención de Riesgos Laborales de cada Dirección Territorial de Educación.
- Unidades Médicas de Personal Docente de cada Dirección Territorial de Educación.

El personal de dichos órganos recibirá la información y formación necesarias para la aplicación eficaz de este protocolo.

## **VI. ACTUACIONES A DESARROLLAR.**

Las actuaciones a desarrollar en la aplicación del siguiente protocolo incluyen la atención a las posibles situaciones de acoso en el trabajo que efectúe el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente y la atención a las denuncias producidas por este motivo, cuya tramitación compete a la Inspección Educativa, así como la coordinación adecuada para dar, desde la Conselleria de Educación, una respuesta única e integral frente al problema del acoso en el trabajo.

Considerando la importancia de este problema, todas las actuaciones a desarrollar se realizarán con la mayor celeridad posible.

### **A. PROCEDIMIENTO QUE CORRESPONDE AL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL SECTOR DOCENTE.**



El procedimiento a seguir por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en la atención a las situaciones de presunto acoso en el trabajo, se estructura en las siguientes fases:

### 1. Iniciación del expediente.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales iniciará los expedientes de posible situación de acoso en las siguientes situaciones:

- . A solicitud de la Inspección Educativa cuando con motivo de sus actuaciones se detecten situaciones de posible acoso en el trabajo.

- . A instancia del empleado público que presta sus servicios en centros docentes dependientes de la Conselleria de Educació, quien directamente o a través de sus representantes legales, Delegados de Prevención o superiores jerárquicos, puede poner en conocimiento de la Administración Educativa una posible situación de acoso en el trabajo.

- . Al realizar la evaluación de riesgos laborales y especialmente en la evaluación de riesgos psicosociales, el técnico de prevención, en virtud de sus competencias, puede identificar la existencia de indicios o factores de riesgo que puedan ser constitutivos de posible acoso en el trabajo.

- . En la investigación de siniestralidad laboral, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales puede recibir un parte de siniestralidad calificado como accidente de trabajo por acoso en el trabajo.

- . Al realizar la Vigilancia de la Salud, como consecuencia de los reconocimientos médicos derivados de la vigilancia del estado de salud del empleado público, pueden detectarse posibles situaciones de acoso en el trabajo.

### 2. Tramitación y finalización.

Una vez iniciado el expediente, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales procederá a realizar las siguientes actuaciones:

- \* Asesorar a la persona interesada, partiendo del análisis de la situación e incluyendo la información oportuna acerca de las funciones de los Delegados de Prevención, Comités de Seguridad y Salud Laboral y de cuantos órganos y recursos proceda.

- \* Informarle de la existencia de los protocolos de actuación ante posibles situaciones de acoso en el trabajo de la Conselleria de Educació y de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas.

- \* Cuando el personal no docente que presta sus servicios en centros públicos docentes dependientes de la Conselleria de Educació decida notificar su situación ante el Área de Atención al ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas y firme el documento de consentimiento informado, procederá dar traslado del expediente a dicha Área.

\* Cuando el personal docente que presta sus servicios en centros públicos docentes dependientes de la Conselleria de Educació decida notificar su situación y firme el documento de consentimiento informado (Anexo II. Documentos asociados: Documento de consentimiento informado), procederá dar traslado del expediente a la Inspección Educativa y a coordinar con la Inspección Educativa y la Unidad Médica de Personal Docente las actuaciones precisas para adoptar las medidas provisionales oportunas.

- La Inspección Educativa tramitará el expediente recibido del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente según se describe en el apartado correspondiente al procedimiento a desarrollar por la Inspección Educativa, pudiendo recabar la intervención del Servicio de Prevención y de las unidades médicas de personal docente cuando el criterio del inspector educativo así lo aconseje o cuando exista denuncia en la cual se alegue que los hechos pueden repercutir en la salud de la persona afectada.
- En su caso, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y la Unidad Médica de Personal Docente, intervendrán pudiendo realizar las siguientes actuaciones:

Unidades Médicas:

- Citación del docente.
- Valoración clínica a partir de anamnesis, pruebas diagnósticas, solicitud y valoración de informes...
- Informes dirigidos a la Inspección Educativa y a los demás órganos que proceda en cada caso.

Servicio de Prevención:

- Valoración a partir de visitas, entrevistas, cuestionarios, solicitud y valoración de informes...
- Informe dirigido a la Inspección Educativa y a las personas y órganos que proceda en cada caso.

- Si el expediente se ha iniciado por una solicitud de cambio o adaptación de puesto de trabajo o como un accidente de trabajo, se sigue la tramitación habitual hasta su finalización incluso en los casos en los que el empleado público que presta sus servicios en centros públicos docentes dependientes de la Conselleria de Educació decida no notificar los hechos o no firmar el documento dónde manifiesta que ha sido informado del protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso en el trabajo (Anexo II).

\* En los casos en que se confirme la existencia de riesgo laboral originado por situación de acoso se adoptará las medidas preventivas oportunas. Posteriormente se procederá a evaluar de nuevo las condiciones de trabajo para evitar que la situación de acoso laboral pueda darse en otras personas.

## **B. PROCEDIMIENTO A DESARROLLAR POR LA INSPECCIÓN EDUCATIVA.**

El procedimiento a seguir por la Inspección Educativa en la atención a las denuncias formuladas por personal docente que presta sus servicios en centros públicos docentes

dependientes de la Conselleria de Educació, por presunto acoso en el trabajo, se estructura en las siguientes fases:

## **1. Recepción y calificación de la denuncia.**

### **1.1. Inicio.**

Las actuaciones se inician mediante un escrito en el que se pone en conocimiento de la Inspección Educativa unos hechos calificados, o que podrían calificarse, como constitutivos de una situación de acoso en el trabajo. En este sentido, los escritos de denuncia pueden tener las siguientes procedencias:

- a) Del docente que presenta una denuncia como perjudicado por una situación que califica, directa o indirectamente, de acoso en el trabajo, o de su representante legal o de un superior. En dicha denuncia se relatarán los hechos básicos que fundamentan la denuncia y las personas que son responsables de esa situación (En el Anexo II se incorpora un modelo orientativo).
- b) Del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente, cuando como consecuencia de alguna de sus actuaciones se desprendan hechos que, a juicio de los responsables de dicho servicio, puedan ser constitutivos de acoso en el trabajo. En estos casos únicamente se trasladará la notificación a la Inspección Educativa si el interesado ratifica por escrito que sufre una situación de acoso en el trabajo firmando su conformidad con la remisión del expediente a la Inspección Educativa.
- c) De la Dirección General de Personal, como órgano superior de la gestión del personal docente.

### **1.2. Registro.**

Recibido el escrito de denuncia, se procederá a su registro, dándole el correspondiente número de orden y procediendo a la asignación, por turno de reparto, entre los Inspectores Educativos, salvo que por sus especiales circunstancias la jefatura territorial de Inspección Educativa decida una asignación nominal.

### **1.3. Comprobación de datos básicos.**

El análisis de la denuncia se hará, en primer lugar, comprobando si el escrito inicial contiene los datos mínimos para que se pueda iniciar la tramitación, es decir, si concreta hechos y personas involucradas de modo que permita iniciar el estudio y alcance de la denuncia. En el caso de no ser así, se hará un requerimiento de subsanación, a la persona interesada o al responsable del órgano administrativo que haya solicitado la intervención.

### **1.4. Competencia del órgano para su tramitación.**

Se procederá al análisis del contenido de la denuncia, para determinar si su investigación compete a la Inspección Educativa, determinando si se trata de una verdadera situación de acoso en el trabajo o si se debe tramitar por cauces establecidos fuera de este protocolo específico.

## **2. Análisis e investigación.**

Determinada la competencia de este órgano y que la denuncia está fundamentada en conductas que puedan suponer acoso en el trabajo, se procederá a analizar y evaluar los

hechos descritos y se determinarán las actuaciones a seguir, detallando y programando las intervenciones.

Se recabarán testimonios y se recogerá la documentación que pueda ser necesaria para ratificar, complementar, calificar, matizar o descartar los hechos a los que se refiera la denuncia, todo ello en aplicación de las atribuciones conferidas en materia de inspección por la normativa vigente.

### **3. Requerimientos adicionales.**

En cualquiera de las fases procedimentales de esta tramitación, la Inspección Educativa podrá recabar la emisión de informes específicos que aporten datos e información sobre los hechos a que se refiere la denuncia.

En términos generales, los informes se podrán solicitar:

- a) Al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente de la Dirección General de Personal y a la Unidad Médica de Personal Docente, cuando se observe por quien instruye el proceso, o se alegue por la persona o por el órgano que haya formulado el escrito de denuncia, que los hechos denunciados tienen o pueden tener efectos o repercusiones en la salud de la persona afectada.

En este caso, se solicitará la intervención de dicho departamento mediante un escrito motivado en el que se expondrán los hechos y circunstancias que sustentan la petición, a fin de que, previos los trámites previstos en su procedimiento de actuación, se emita un informe específico sobre las cuestiones planteadas.

- b) A otros órganos y departamentos administrativos cuando se estime necesario que aporten datos e información complementaria que pueda contribuir al esclarecimiento de los hechos.

### **4. Redacción del informe.**

A la vista de cuanto antecede, una vez analizada toda la información recopilada y realizadas aquellas actuaciones que se consideren pertinentes, el inspector o inspectora responsable del expediente emitirá el correspondiente informe que contendrá, necesariamente, una valoración de los hechos denunciados y un apartado de conclusiones y recomendaciones.

### **5. Notificación al órgano u órganos que procedan y repuesta al interesado.**

Una vez realizadas las actuaciones, el Inspector Educativo responsable de cada caso remitirá su informe al Jefe del Servicio Territorial de Inspección Educativa, a efectos de que ejerza sus funciones respecto a las actuaciones correspondientes.

Dicho informe se notificará, en su caso, a los órganos competentes de la adopción de las medidas que se deriven de las valoraciones realizadas y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del sector docente. De forma simultánea se trasladará respuesta al docente.

### **6. Seguimiento y vigilancia.**

La Inspección Educativa velará por la aplicación y cumplimiento de las medidas que se deriven de las recomendaciones dictadas

## 7. Archivo del expediente

Realizadas las notificaciones y verificado el cumplimiento de las medidas a que se refieren los apartados anteriores se dará por concluido el expediente iniciado y se procederá a su archivo.

## VII. CONSIDERACIONES FINALES.

Este protocolo de actuación se establece en el marco de lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 62, y cumple el Acuerdo suscrito por la administración del Consell y las organizaciones sindicales en el seno de la Mesa Sectorial de Función Pública sobre condiciones de trabajo para el período 2008-2010, aportando un recurso de intervención en la problemática suscitada por el acoso en el trabajo.

El protocolo sistematiza y coordina las actuaciones ante posibles situaciones de acoso en el trabajo y muestra la voluntad y la firme decisión de la Conselleria de Educació de actuar para prevenir y para afrontar este problema, manifestando de forma clara el compromiso de la Administración Educativa de no tolerar este tipo de conductas.

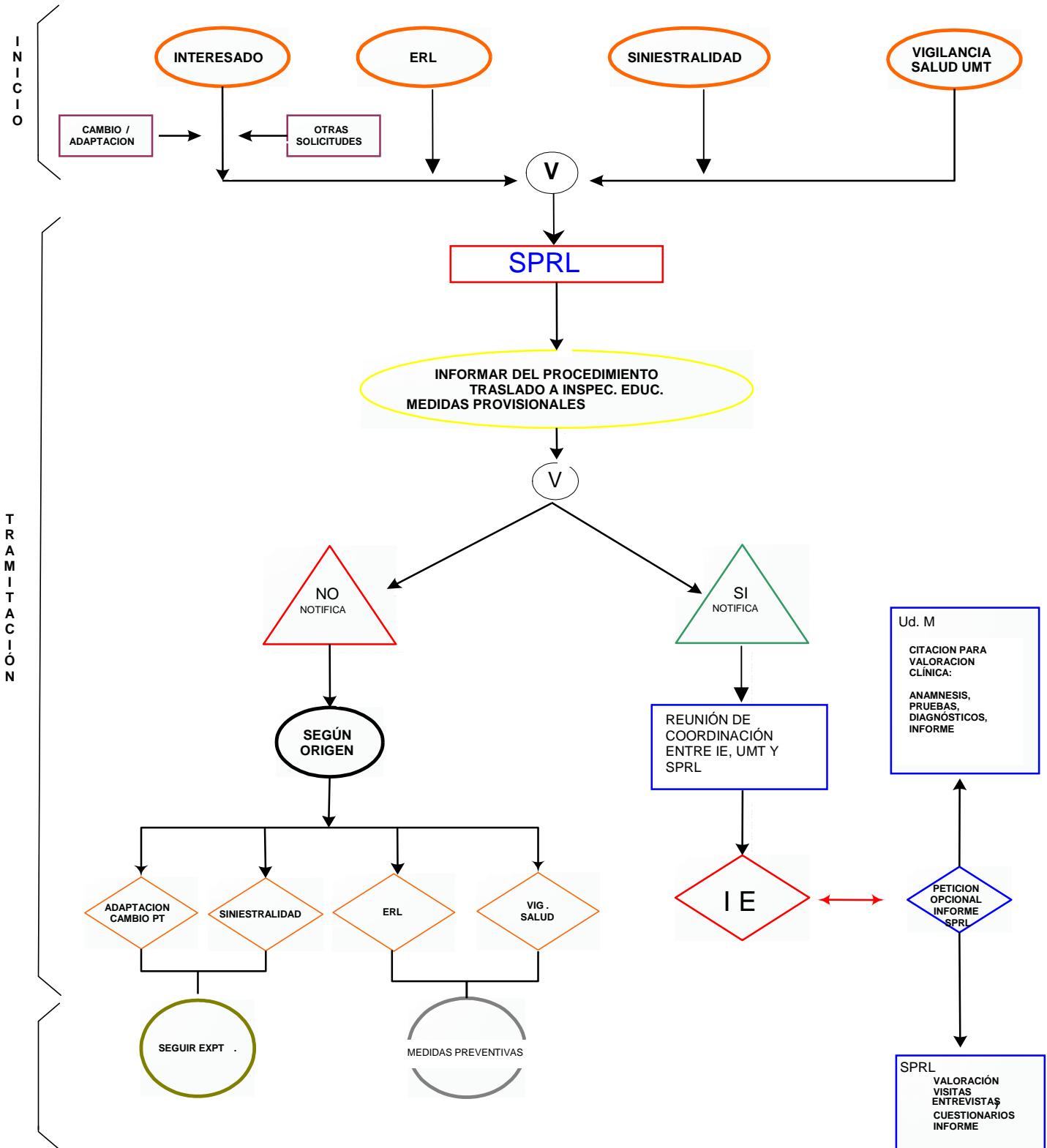
Este protocolo y las acciones de información y formación acerca del acoso laboral, dirigidas al personal que presta sus servicios en centros públicos docentes dependientes de la Conselleria de Educació, son una respuesta frente a un problema cuyo abordaje requiere también de la participación de todos los actores implicados en el sector docente.

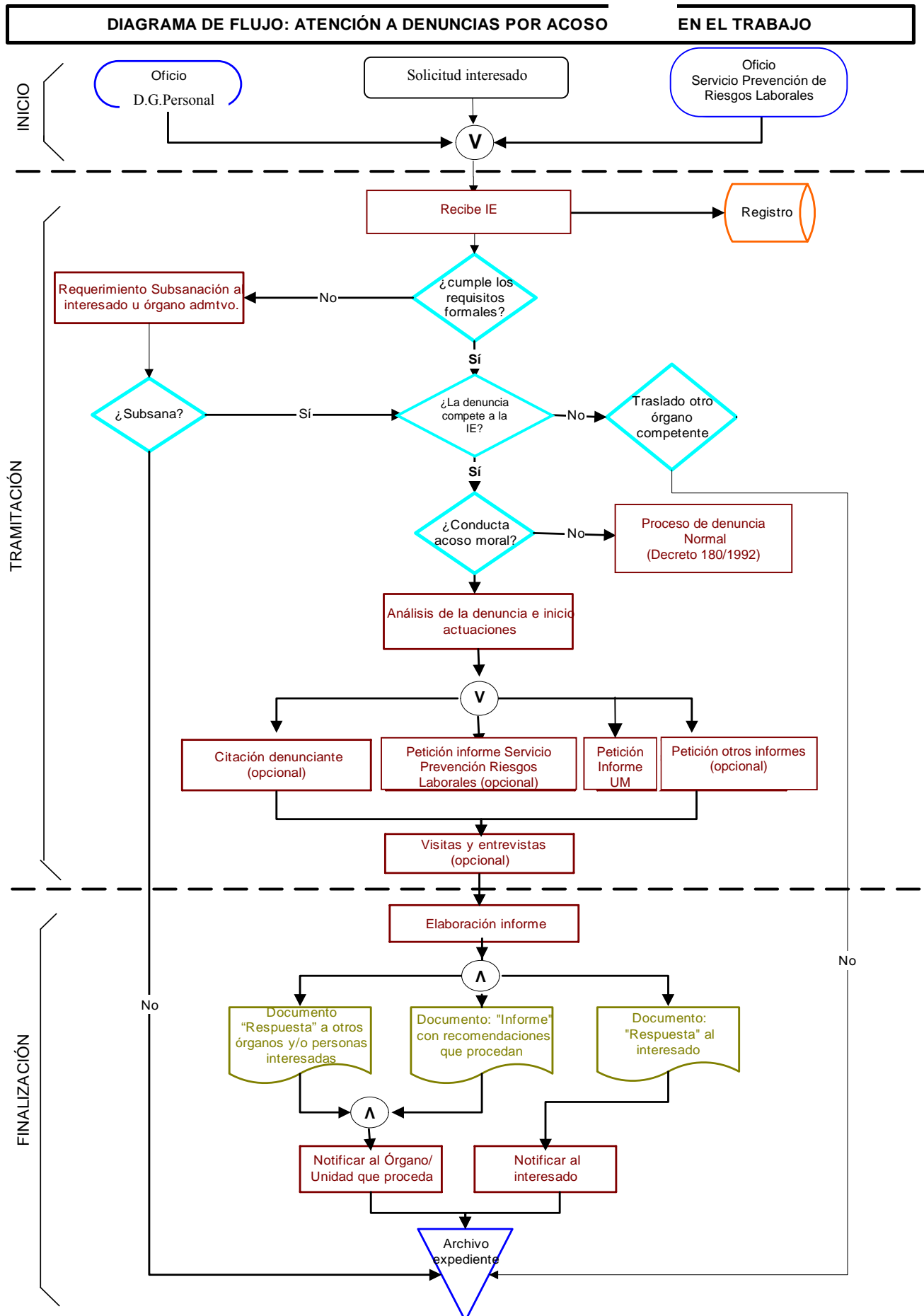
El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente, mantendrá la coordinación necesaria con la Inspección Educativa, para recabar información, disponer de datos fiables de la incidencia del acoso en el trabajo y compartir experiencias y conocimiento en relación con esta problemática.

La Conselleria de Educació establecerá relaciones de colaboración, dirigidas a compartir conocimientos en relación con esta problemática que promoverá y hará extensiva a otros sectores de la Administración.

**ANEXO I:  
DIAGRAMAS DE FLUJO**

**DIAGRAMA DE FLUJO: ACTUACI3N DEL SPRL SECTOR DOCENTE ANTE EL ACOSO EN EL TRABAJO**







**ANEXO II:  
DOCUMENTOS ASOCIADOS**





## MODELO orientativo de denuncia/exposición de hechos.

D/D.<sup>a</sup>: ..... titular del DNI núm. ....,  
con domicilio en ....., C/PL/Av. ....núm. ....- .....,  
y teléfono de contacto ..... ante ese departamento comparezco y

EXPONGO:

**Primero.**- Presto servicios en .....(colegio, instituto, conservatorio...) de  
.....(población), COMO ..... (puesto de trabajo).

.....  
.....

**Segundo.**- Por medio de este escrito interpongo denuncia por la situación que  
me afecta en mi puesto de trabajo: (describir, brevemente los hechos que se denuncian, en  
que momentos y lugares se producen, desde cuándo se vienen produciendo y quiénes son las  
personas responsables de los mismos).

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Tercero.**- Entiendo que tales hechos pueden ser constitutivos de acoso en el  
trabajo, por lo que

**SOLICITO** que se tenga por formulada la correspondiente denuncia, se inicien las  
actuaciones correspondientes.

..... (Lugar y fecha).

.....(firma).

**SERVICIO DE INSPECCIÓN EDUCATIVA**  
**DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN DE .....**