



Nº Proyecto: 2016/11

Empresa: **DIPUTACIÓN GIPUZKOA**

Actuaciones y medidas preventivas ante el acoso sexual y moral en la Diputación Foral de Gipuzkoa

Objeto y presentación: mejorar las conductas ético-sociales en el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores. El procedimiento actual es el resultado de las necesidades que se han ido identificando en los últimos años. El año 2007 definió el procedimiento de actuación ante los casos de acoso moral y sexual en el trabajo. Se inició paralelamente la integración de los principios y valores a trabajar, y la identificación de situaciones no admisibles, que se listaron. En el año 2013 se impulsó el proceso mediante la aprobación de una política de tolerancia cero a la violencia interna, y el establecimiento de la responsabilidad de las personas trabajadoras de registrar cualquier incidente que vulnere dicha política. Con el paso de los años, se vio la necesidad de adecuar el procedimiento. Todo acorde a las necesidades detectadas durante los años previos que se consensuó con los sindicatos.



Mejoras introducidas: : modifica, aclara y reduce las pautas, responsables y plazos respecto al procedimiento anterior. Todo el mundo lo co-



noce y es accesible mediante la extranet. El proceso ha supuesto un cambio en la percepción del riesgo de acoso por parte de los trabajadores (obligatoriedad del registro) y de los mandos (requieren asesoramiento previo a un caso de acoso).

Características diferenciadoras: documentación accesible desde Intranet. Plazos de actuación cortos. Procedimiento mejorado.

Descripción del proceso: 1-el trabajador rellena la Hoja de registro de incidencia y lo entrega en el servicio de función pública (sfp). 2- el sfp informa a los delegados de prevención y notifica en 3 días máximo el presunto acoso a la dirección correspondiente. Si se valora, la dirección o el sfp podrían tomar medidas cautelares. 3- la dirección del departamento, en un máximo de 2 días, designará a una persona como encargada. 4-la persona actuará en un plazo de 5 días tomando medidas y plasmando su intervención en un informe. 5- el sfp realizará seguimiento. Si no se ha resultado, se creará un grupo de intervención en 2 días, que estudiará el caso y propondrá medidas a aplicar en un plazo máximo de 7 días, y realiza seguimiento. Grupo de intervención: dirección del departamento, técnico del sfp, técnico de PRL y dos delegados. Se ha activado en dos ocasiones (acoso moral y sexual). En ambos casos el protocolo se activó hasta la creación de un Grupo de intervención. El grupo se reunió con la persona afectada, con la supuesta acosadora, con sus compañeros y responsables directos. Las medidas adoptadas han sido de tipo organizativo, de relaciones personales y del ámbito médico.

Resultados obtenidos: cambio en la percepción del riesgo de acoso por parte de los trabajadores (obligatoriedad del registro) y de los mandos (requieren asesoramiento previo a un caso de acoso). Por un lado, previo a la sistematización del proceso, la denuncia de posible caso de agresión se iniciaba verbalmente por el propio trabajador. El número de las consultas de éste tipo era alto y muy pocas progresaban. Actualmente se realizan pocas denuncias por parte de los trabajadores, pero las realizadas son mucho más conscientes y consistentes. Por otro lado, ha aumentado el número de mandos que piden asesoramiento para poder intervenir antes de que se de una situación de agresión en su departamento. Respecto a Prevención, se ha visto reforzada.