

CSIT UNIÓN PROFESIONAL firma el Protocolo contra el acoso laboral para los centros de la AMAS

CSIT UNIÓN PROFESIONAL, sindicato con mayor representatividad en el ámbito de los Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, firmaba recientemente, junto con otras organizaciones sindicales y la Agencia Madrileña de Atención Social, su adhesión al Protocolo General de prevención y Actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en la Administración madrileña y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Recordamos, que dicho Protocolo General es el instrumento de actuación de la CM frente a todas las situaciones de acoso que se pueden producir en el entorno laboral de su administración pública: acoso psicológico, sexual, por razón de sexo /orientación sexual o discriminatorio. El ámbito de aplicación del [Protocolo de adhesión para la prevención del acoso en los centros de la AMAS](#) comprende al Personal de la AMAS (cualquiera que fuera su relación contractual), Gerencia, Subdirecciones Generales y Secretaria General, quedando excluidas las empresas externas contratadas por la Administración.



OBJETIVOS:

Establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir cualquiera de las modalidades de acoso citadas anteriormente, que vienen recogidas en el Acuerdo de 19 de abril de 2017 de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, en el ámbito de la Agencia Madrileña de Atención Social, sin perjuicio de que pudiera activarse en su caso, según las circunstancias y a la vista del desarrollo del procedimiento, el Protocolo específico de prevención y actuación frente a todos los tipos de Violencia en el Trabajo de la AMAS.

Desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** insistimos ante este Organismo público para que el [Protocolo](#) recogiera algunas recomendaciones y puntualizaciones, como las que exponemos a continuación, valorando de manera positiva e incluyéndose en el documento final algunas de las mismas:

- **Ofrecer soporte y apoyo judicial y psicológico a las víctimas** de todo tipo de acoso **con estructuras especialmente diseñadas** para ello (PAIPSE, abogados de la Comunidad de Madrid, etc.).
- **La Gerencia ha de nombrar a un instructor competente** y, en todo caso, **imparcial**, que iniciará la investigación y que podrá ser recusado si así se estima por causa justificada (conflicto de interés, por ejemplo), mediante la normativa precisa.
- Puesto que la división de Prevención de Riesgos Laborales aplicará o generará protocolo para el inicio de la

evaluación de los riesgos psicosociales, esta deberá estar dentro del proceso global de la gestión de prevención de riesgos del referido organismo.

- Incidir en que se haga referencia a los centros de menos de 50 trabajadores. Por su parte, la Administración nos indicaba que así lo haría: *“Con carácter general, se informará a los interesados de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas. Asimismo, se informará al comité de seguridad y salud correspondiente o a los delegados de prevención en su caso, preservando la intimidad de las personas. En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores se informará al Comité de Empresa del ámbito del centro de trabajo del trabajador/a afectado/a.”*

Atendiendo a lo establecido en el Protocolo General, la Administración se compromete con los siguientes principios:

- Promover una cultura corporativa de prevención y erradicación de todo tipo de acoso, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización.
- Mediar e investigar de conformidad con lo previsto en este protocolo en relación con cualquier queja o denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso, salvaguardando las garantías de objetividad, seriedad, confidencialidad y celeridad.
- Sancionar a quien resulte responsable de una conducta de acoso.
- Asesorar a quienes presenten una denuncia o queja de acoso o violencia, y apoyar y asesorar a quienes, después de seguirse el procedimiento establecido, quede probado que sufrieron alguna de esas conductas con la finalidad de que recuperen su proyecto de vida personal y profesional.
- Ofrecer el soporte necesario para la actuación coordinada de los asesores y asesoras confidenciales y garantizar el ejercicio independiente de sus funciones, salvaguardando su indemnidad frente a eventuales represalias procedentes de cualquier persona.
- Garantizar la difusión de este protocolo, de manera que llegue a todos empleados, y a hacerlo público en la página web de la CM, colocándolo en un lugar visible y accesible y con la posibilidad de descargarlo.

La violencia en el trabajo supone un atentado a la dignidad de las personas que produce daños físicos, psíquicos y materiales que deben evitarse y por ello existe una voluntad de establecer un entorno laboral libre de violencia. Aunque aún queda camino por recorrer en materia de acoso laboral, y las decisiones y medidas adoptadas hasta la fecha se han ido efectuando con demasiada tardanza, desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** consideramos que se ha de seguir avanzando en adoptar estrategias de prevención o medidas de formación, entre otras cuestiones, revalidando el compromiso de todos de disponer de una política de tolerancia cero a situaciones o manifestaciones de acoso.

Podrás encontrar el [Protocolo de adhesión para la prevención del acoso en los centros de la AMAS](#) y descargar el [documento completo, pinchando aquí](#).