

## Para más información consulta la Guía de Actuación a través de la Web de tu Servicio de Prevención

### Servicio de Prevención Coordinador. D.G. de Función Pública

Teléfono: 968 36 22 27  
INTRANET: [www.carm.es/prl](http://www.carm.es/prl)  
Normativa. Protocolos

### Servicio de Prevención del Servicio Murciano de Salud

Teléfono: 968 28 84 27  
INTRANET: [www.ffis.es/prl](http://www.ffis.es/prl)  
Procedimientos, modelos y solicitudes

### Servicio de Prevención del Instituto Murciano Acción Social

Teléfono: 968 36 23 15 / 968 36 84 38  
INTRANET: [www.carm.es/prl](http://www.carm.es/prl)  
Normativa. Protocolos

### Servicio de Prevención de la D.G. de Planificación Educativa y Recursos Humanos

Teléfono: 968 27 98 12  
INTRANET: [www.carm.es/educacion](http://www.carm.es/educacion)  
Prevención de Educación / Área de Salud Laboral



FSES-SATSE ☎ 968 27 44 13

FSES-ANPE ☎ 968 22 59 79



☎ 968 22 22 15



☎ 968 21 49 82

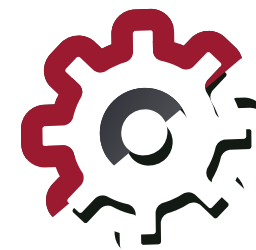


☎ 968 27 41 88

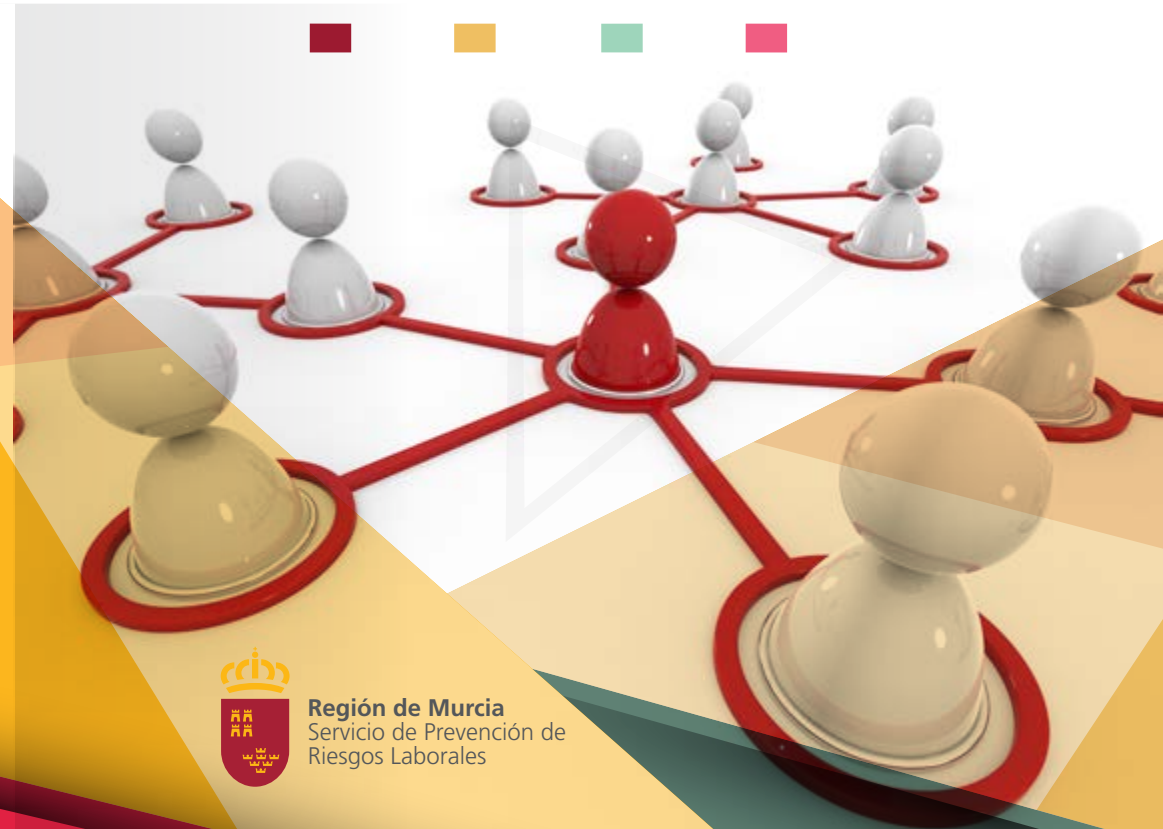


☎ 968 20 46 75

# NO al ACOSO LABORAL



## PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL



Región de Murcia  
Servicio de Prevención de  
Riesgos Laborales



## PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL

La violencia laboral en forma de tensiones, agresiones, persecuciones, acosos... puede tener lugar en el entorno laboral en el que desempeñamos nuestro trabajo.

La Administración Regional vela por el cumplimiento del derecho de todo su personal a ser tratado con dignidad y asume el compromiso de fomentar un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajen en su ámbito.

El protocolo de actuación frente al acoso laboral tiene como objeto establecer un procedimiento de prevención y actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral, con el fin de prevenir, detectar, controlar y erradicar las conductas de acoso.

## CONDUCTAS QUE NO SE CONSIDERAN ACOSO LABORAL



## NO SE CONSIDERA ACOSO LABORAL

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones que no contengan descalificaciones personales por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

***“No obstante, estas conductas pueden ser constitutivas de otras infracciones”***

## CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO LABORAL



## ABUSO DE AUTORIDAD

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa justificada.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o sin valor productivo.
- Acciones de represalia frente a personas que plantean quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.



## TRATO VEJATORIO

- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.