

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO

CONTROL DE EDICIONES Y MODIFICACIONES

Revisión	Fecha	Modificación
1	Febrero 2020	Adaptación del Protocolo al PG07
2	Junio 2020	Consolidación protocolo

ELABORADO	REVISADO CONTROL DE GESTIÓN	APROBADO DIRECCIÓN DEL AREA
Cargo: Desarrollo de personas, Comité de empresa Nombre: Rafael Juliá	Cargo: responsable Control de Gestión Nombre: Gustavo Alonso	Cargo: Dirección Desarrollo de Personas Nombre: Cuca Villalba
Fecha: abril 2019	Fecha: febrero 2020	Fecha: junio 2020

INDICE

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	4
2. OBJETO	5
3. CAMPO DE APLICACIÓN.....	5
4. NORMATIVA Y OTROS DOCUMENTOS DE REFERENCIA.	5
5. DEFINICIONES.....	5
6. DESCRIPCION Y DESARROLLO	8
7. RESPONSABILIDADES.....	11
8. CONCLUSIONES	12
9. LISTADO DE DOCUMENTOS, FORMATOS Y REGISTROS.....	13



PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE EL ACOSO

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El respeto a la dignidad de los demás, a la integridad moral, y a la no discriminación suponen todos ellos principios fundamentales de las relaciones en el trabajo y su defensa debe constituir un objetivo prioritario de CÁRITAS MADRID poniendo en ello todo su esfuerzo y compromiso.

CÁRITAS MADRID desea declarar de manera clara e inequívoca que las conductas susceptibles de ser consideradas constitutivas de acoso de cualquier tipo no serán toleradas, y que pondrá todos los medios y esfuerzos necesarios para que quienes sean objeto de dichas conductas, tengan a su disposición la protección necesaria de CÁRITAS MADRID garantizando la máxima confidencialidad y respeto a su dignidad.

En consecuencia, CÁRITAS MADRID adquiere el compromiso de:

- a. Garantizar un entorno laboral exento de cualquier tipo de acoso moral o psicológico, sexual o por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad.
- b. Garantizar un ambiente de trabajo en el que todos los individuos sean tratados con respeto y dignidad. Todas las personas tienen el derecho a trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades de empleo y prohíba las prácticas discriminatorias.
- c. Garantizar la posibilidad de utilizar el procedimiento previsto en este documento sin temor a ser objeto de represalias de ningún tipo, sean por intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable.

Por lo tanto, CÁRITAS MADRID espera que todas las relaciones entre las personas en el lugar de trabajo sean de tipo institucional y libre de sesgos, prejuicios y acoso.

Asimismo, CÁRITAS MADRID asume la salvaguardia preceptiva del derecho a la intimidad y a la confidencialidad de las personas implicadas en alguno de los procesos relacionados con el presente protocolo. Se garantiza igualmente, de forma expresa, la protección a cualesquiera personas de CÁRITAS MADRID que, en virtud del presente Protocolo, deban realizar alguna actuación relacionada con el ejercicio de las funciones que tenga encomendadas.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, se establece este protocolo.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. El Protocolo tendrá la máxima difusión para las personas trabajadoras, tanto actuales como nuevas incorporaciones, incluyendo su contenido en la formación inicial.



PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE EL ACOSO

2. OBJETO

El objeto del presente procedimiento es definir que es el acoso y como proceder en situaciones de acoso en el entorno de Cáritas Madrid.

3. CAMPO DE APLICACIÓN.

El procedimiento es aplicable al conjunto de la plantilla, proveedores, voluntarios y donantes que prestan servicios en CÁRITAS MADRID. El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será en el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo del trabajo).

4. NORMATIVA Y OTROS DOCUMENTOS DE REFERENCIA.

- Constitución Española. Artículo 14.
- Estatuto de los trabajadores.
- I Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social Estatal.
- Código Ético y Código de Conducta de Cáritas Madrid.
- I Plan de Igualdad de Cáritas Madrid, 2019-2022.
- Procedimiento de Gestión y Respuesta de Irregularidades relativas al código ético y de conducta de Cáritas Diocesana Madrid o canal de denuncias.

5. DEFINICIONES.

Se distinguen diferentes tipos de acoso:

5.1. Acoso Moral o Psicológico (*mobbing*).

Se considera como “Acoso Moral o Psicológico” la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder no necesariamente jerárquica, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha conducta de violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de Acoso Psicológico o moral (*Mobbing*), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de Acoso Psicológico / *Mobbing* aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse *mobbing* si no reúne las condiciones de la definición.



PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE EL ACOSO

Puede tratarse de auténticas situaciones de “maltrato psicológico en el trabajo”, similares a las incluidas en el *mobbing*, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz.

Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo con la normativa propia de la Organización; pero no como *mobbing*, por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se vuelvan crónicas, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

5.1.1. Conductas consideradas acoso moral o psicológico.

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la requerida en el puesto.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negar o dificultar el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.



PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE EL ACOSO

- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

5.2. Acoso sexual.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5.2.1. Conductas consideradas Acoso Sexual.

Conductas verbales:

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Físicas:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

5.2.2. Tipos de acoso sexual.

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

Chantaj sexual o de intercambio (llamado Acoso *quid pro quo*):

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será



PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE EL ACOSO

aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental:

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de CÁRITAS MADRID con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de CÁRITAS MADRID.

5.3. Acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función de la raza, creencia, sexo u orientación sexual de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5.3.1. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad.

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.

Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

6. DESCRIPCION Y DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

Cáritas Madrid garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

6.1. Principios del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente.



PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE EL ACOSO

- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

6.2. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de una denuncia, mediante el canal habilitado en la página web, un escrito enviado al domicilio social de CARITAS MADRID, calle Santa Hortensia 1.B, 28002 Madrid, o mediante comunicación formal del denunciante a su inmediato superior y/o personas titulares de los servicios o áreas que tengan conocimiento del posible acoso.

Cuando el denunciante no sea el propio interesado, al poder presentarse la denuncia igualmente por su representante legal, por los representantes de las empleadas y empleados en el ámbito en donde aquélla preste sus servicios, o por las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso, la organización estará obligada a verificar el caso y, una vez verificado, iniciará las actuaciones previstas en este procedimiento.

En el supuesto de que el escrito o comunicación de denuncia se dirigiera a cualquiera de las siguientes personas: Responsable de Recursos Humanos o Desarrollo de Personas, Delegada de Igualdad o Representante de los Trabajadores en la Comisión de Igualdad, éstas presentarán la denuncia a través del canal habilitado al efecto en la página web o demás canales permitidos en el Programa de Compliance de Cáritas Madrid.

Al redactar la denuncia, el denunciante debe escribirla con el mayor nivel de detalle posible en cuanto a fechas, lugares, nombres y cualquier otro detalle que pueda aportar mayor conocimiento del hecho denunciado o notificado. Además, el denunciante podrá aportar toda la documentación que estime conveniente.

Las denuncias que no contengan la información necesaria para comprobar y/o investigar los hechos, no se podrá tomar en consideración.

TODAS LAS DENUNCIAS DEBEN SER RECEPCIONADAS POR EL COMPLIANCE OFFICER.

El Compliance Officer derivará a la Dirección de Desarrollo de Personas, las denuncias que estén relacionadas con posibles infracciones de carácter laboral, que no puedan dar lugar a que se impute a Caritas Diocesana Madrid una infracción penal.

La Dirección de Desarrollo de Personas, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

- Rechazar dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este procedimiento.



PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE EL ACOSO

- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este procedimiento.

6.3. Instrucción.

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la persona que designe la Dirección de Desarrollo de Personas.

El Compliance Officer participará en dicha investigación, teniendo como función la de vigilar que durante la instrucción del mismo se respetan los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

6.4. Respuesta Previa o Informal.

Con la puesta en conocimiento a la Dirección de Desarrollo de personas por parte de Compliance Officer de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo o informal, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con cada una de las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días laborales desde su inicio -esto es, la puesta en conocimiento a la Dirección de Desarrollo de personas por parte del Compliance Officer de la situación de acoso- habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

Si la denuncia no es admitida a trámite, bien por no cumplir con los contenidos mínimos, bien por considerar que los hechos denunciados no corresponden a ningún incumplimiento, se archivará informando al remitente de su archivo e indicando los motivos por los que no se admitió a trámite.

6.5. Respuesta Formal.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura por la persona designada por Desarrollo de personas -parte instructora- de un expediente informativo. Se podrá nombrar igualmente un secretario para que se encargue de la documentación y tramitación.

Deberán informar al Compliance Officer de todo el proceso, pudiendo éste participar en dicha investigación si así lo considera conveniente.

En la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el plazo máximo de 30 días laborales desde el inicio del expediente, tras su instrucción, se deberá redactar un informe por el instructor, que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

Dicho informe deberá aprobarse por la Dirección del Area de desarrollo de personas y conocerse por el Compliance Officer, quien podrá realizar aquellas apreciaciones que tenga por conveniente.



PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE EL ACOSO

El informe será remitido a la Dirección de Caritas Madrid.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

6.6. Medidas Cautelares.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la parte instructora, la Dirección de desarrollo de personas, podrá proponer al responsable de Recursos Humanos que adopte las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

6.7. Cierre del Expediente.

La Dirección de CÁRITAS MADRID, examinado el informe final y tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días laborales, desde la recepción del informe, las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente, si las hubiera habido.

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en el Convenio de Intervención Social, informando al Comité de Trabajadores cuando el Convenio así lo exija.

En el caso de que se determine que no ha existido acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fe de la persona denunciante, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes, informando al Comité de Trabajadores cuando el Convenio así lo exija.

6.8. Disposiciones varias.

Protección de las víctimas

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de CÁRITAS MADRID, el Responsable de Recursos Humanos tomará las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas -que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

Represalias

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes por el responsable de Recursos Humanos, previa propuesta de la Dirección del área de desarrollo de personas.



PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE EL ACOSO

Protección de datos

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

7. RESPONSABILIDADES

Officer Compliance	Recepción de la denuncia.
Dirección de Desarrollo de Personas o persona designada por la misma.	Instrucción.
Instructor	Información a la persona denunciada.
Instructor	Apertura expediente informativo
Responsable de RRHH	Medidas Cautelares
Responsable de RRHH	Cierre del expediente
Responsable de RRHH	Imposición sanciones disciplinarias
Comité de trabajadores	Recibir información de cualquier sanción o medidas disciplinaria que puedan constituir falta grave o muy grave.

8. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

1. CÁRITAS MADRID no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
2. Todos los miembros de CÁRITAS MADRID tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquéllos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
3. En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
4. Las denuncias se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
5. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
6. Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
7. Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.

8. Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.

9. Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.

9. LISTADO DE DOCUMENTOS, FORMATOS Y REGISTROS:

Documentos:

- PG_07_Estructura_Procedimientos
- Anexo 1: Formulario de Denuncia de Acoso



PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE EL
ACOSO

ANEXO 1: FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO

SOLICITANTE (por favor subraye la opción adecuada) _____

- Persona afectada
- Servicio de Prevención
- Recursos Humanos
- Otros. Indicar:

TIPO DE ACOSO (por favor subraye la opción adecuada) _____

- Moral/Psicológico
- Sexual
- Por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad
- Violencia física
- Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA _____

- Nombre y apellidos:
- NIF:
- Sexo:
- Teléfono de contacto:
- Fecha y hora del suceso:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA _____

Departamento / Área: _____

Puesto de trabajo: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Breve resumen de lo ocurrido) _____

PRESENCIA DE TESTIGOS. En caso afirmativo indicar nombre _____

- SI
- NO

DOCUMENTACIÓN ANEXA _____

- Si (Especificar)
- No

SOLICITUD _____

- Solicito el inicio del Procedimiento frente al Acoso

En _____ a _____ de _____ de 202 _____

Firma de la persona interesada _____