

Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral psicológico, sexual u otros conflictos



Última versión Noviembre 2022

Índice

1. Introducción
2. Principios rectores: la declaración institucional, el objetivo, ámbito de aplicación y vigencia
 - 2.1 La declaración institucional
 - 2.2 Objetivo
 - 2.3 El entorno de la protección y vigencia
 - 2.4 Competencias que se derivan de su aplicación
3. Principios normativos inspiradores
 - 3.1 El entorno comunitario
 - 3.2 El entorno estatal
4. Definiciones
 - 4.1 El acoso
 - 4.1.1 Acoso psicológico laboral o mobbing
 - 4.1.2 Acoso sexual
 - 4.1.3 Acoso por razón de sexo y/u orientación sexual
 - 4.1.4 Acoso por conducta discriminatoria
5. Cuando considerar una situación como acoso
 - 5.1 Características que se deben dar para considerar una situación de acoso
 - 5.2 Situaciones que no se deben considerar acoso
6. Prevención del acoso: información, sensibilización y formación
7. Funciones y responsabilidades
 - 7.1 De las comisiones con competencias de actuación (Comité de Seguridad y Salud Laboral y Comisión Paritaria por la igualdad de oportunidades.)
 - 7.2 De la Dirección
 - 7.3 De la Dirección / Responsable de Recursos Humanos
 - 7.4 De los Representantes de las personas trabajadoras
 - 7.5 De las personas trabajadoras



8. Garantías
 - 8.1 Garantías a las personas trabajadoras
 - 8.2 Conservación y custodia de datos
 - 8.3 Información: prevalencia y tipologías de los casos analizados
9. Procedimiento de gestión de los casos: asesoramiento y asistencia a las personas afectadas
 - 9.1 Diagrama del procedimiento
 - 9.2 Persona de referencia
 - 9.3 Procedimientos para la resolución de los conflictos
10. Garantías del proceso y plazos



1. INTRODUCCIÓN

Este documento aplica a las siguientes empresas que integran el Grupo Korian:

- ITA CLINIC BCN S.L. - B61699435
- CONSULTING ASISTENCIAL SOCIO SANITARIO S.L. - B86486289
- FUNDACION INST TRASTORNOS ALIMENTARIOS - G62836127
- KORIAN RESIDENCIAS SPAIN 2018 SL - B88049325

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reconoce a todas las personas trabajadoras el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo e impone a las empresas el deber de proteger a las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo laboral. En cumplimiento de la referida obligación el empresario debe aplicar las medidas que integren el deber general de prevención conforme a los siguientes principios generales:

- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Evitar los riesgos, y en caso de que no se puedan evitar, evaluarlos y combatirlos en su origen.

Por otro lado, en el Plan de Prevención la empresa se compromete a garantizar el derecho de toda persona trabajadora a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y a integrar la prevención en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, entendiéndose la prevención como una herramienta que debe permitir mejorar las condiciones de trabajo en un entorno de calidad y no como una meta a alcanzar en ella misma. En este sentido, la Dirección de **GRUPO KORIAN**, entiende que el respeto a la integridad física, psíquica y emocional de sus personas trabajadoras es un deber moral y legal del cual no se quiere desentender.

La presencia del acoso, el acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el entorno laboral es la manifestación más patente de la real desigualdad que aún existe en nuestra sociedad, un fenómeno que atenta contra un número significativo de derechos fundamentales básicos de la persona: a la intimidad y a la dignidad; a la libertad sexual; a la no discriminación por razón de sexo, a la seguridad y a la integridad física y moral. De esta manera, juntamente con la protección que otorgan las normas laborales, se ha elaborado este Protocolo



para articular una vía práctica y efectiva de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas en el marco de nuestra empresa.

El Protocolo que a continuación os presentamos, se ha hecho con el fin de ser una herramienta para detectar y afrontar la existencia de este tipo de conductas negativas dentro y en el marco de nuestra organización, que pueden estropear el clima laboral y, sobre todo, la salud física y mental de las personas trabajadoras.

2. PRINCIPIOS RECTORES: LA DECLARACIÓN INSTITUCIONAL, EL OBJETIVO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

2.1 LA DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

GRUPO KORIAN, quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas.

Todas las mujeres y hombres de **GRUPO KORIAN**, tienen derecho a que se respete su dignidad. Y todas las mujeres y hombres de nuestra Empresa tienen la obligación de tratar a las personas con las que se relacionan por motivos laborales (clientela, proveedor/es, colaborador/es externos, internos etc.) con respeto, y de colaborar para que todo el mundo sea respetado.

De acuerdo con estos principios, **GRUPO KORIAN**, declara que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso de carácter moral y otras situaciones de discriminación no serán permitidos ni tolerados en ninguna circunstancia. No han de ser ignorados. Y serán sancionados con contundencia.

Para conseguir este propósito:

GRUPO KORIAN, solicita que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otras, asuman sus responsabilidades:

- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o que se hacen por razón del sexo de una persona, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidadoras para alguien.
- Controlando los factores psicosociales que puedan desencadenar en factores de riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, sea en el aspecto físico, psíquico o social.



- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes destinadas a atentar contra la dignidad, la integridad física o psicológica de una o más personas.
- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes que, por razón del origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona, son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidadoras para alguien.
- Actuando de forma adecuada y solidaria frente a estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece este protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, dando soporte a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

GRUPO KORIAN, se compromete a:

- Difundir el protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros y, en especial, el equipo directivo para contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Dar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones, nombrando una persona/una relación de personas con la formación y aptitudes necesarias para esta función.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la empresa.
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratan rigurosamente y se tramitan de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona acosada que presente la queja o denuncia interna o contra las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.
- El protocolo que acompaña esta Declaración concreta y estos compromisos será revisado periódicamente.

2.2 OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es establecer criterios comunes para la prevención, detección, análisis y propuesta de actuación con medidas preventivas con relación a cualquier situación de acoso que puedan sufrir las personas trabajadoras de **GRUPO KORIAN**, o que se den en cualquiera de los espacios con ámbito de aplicación de sus servicios.



Es necesario resaltar que para que la concienciación, la información a las personas afectadas, la intervención y la actuación en los casos de acoso en el trabajo sean realmente efectivos, este protocolo constituye el primer paso de una serie de futuras mejoras en este aspecto y, si se requiere, de la adopción de nuevas propuestas. Es totalmente prioritaria la elaboración y realización de formación específica en este ámbito, dirigida a los profesionales de recursos humanos que intervengan, de prevención de riesgos laborales y a personal responsable de la organización que han de intervenir de una manera más directa en este procedimiento. En este sentido, se debe incidir tanto en la formación técnica como en la especial sensibilidad y discreción que requiere el trato profesional con las personas afectadas y con la gestión de cada caso. Por tanto, será necesario impulsar la realización de formación que tenga en cuenta todos estos aspectos para hacer efectiva la aplicación de este protocolo.

2.3 EL ENTORNO DE LA PROTECCIÓN Y VIGENCIA

Este protocolo será de aplicación al personal de **GRUPO KORIAN**, adscrito a la organización. Las disposiciones de este protocolo también se aplicarán a las personas que no forman parte de la organización funcional de **GRUPO KORIAN**, pero se relacionan por razón de su trabajo. Se consideran laborales aquellas situaciones de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y cualquier otro tipo de acoso en los cuales el vínculo o la relación entre las personas se establece por razón del trabajo o profesión.

El acoso, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse en cualquier lugar o momento en el cual las personas se encuentren por razones profesionales y laborales (esto incluye viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa...). El acoso, sea cual sea su tipología, no será tolerado en ninguno de estos lugares ni circunstancias.

2.4 COMPETENCIAS QUE SE DERIVAN DE SU APLICACIÓN

Dado que este protocolo persigue establecer un mecanismo que permita a la empresa hacer frente a cualquier situación de acoso y, atendiendo las diferentes tipologías de acoso que se definen en el capítulo 04, en este apartado se delimita el entorno funcional de las diferentes comisiones de trabajo con competencias de actuación y que se definen en el capítulo 07. En este sentido, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, será la comisión competente en aquellas situaciones que se presenten como un posible caso de acoso psicológico laboral, mobbing y acoso sexual o por razón de sexo y/o orientación sexual.

Cualquier referencia en el protocolo sobre las competencias de las comisiones se entenderá referida al entorno funcional que se ha definido en este apartado.



3. PRINCIPIOS NORMATIVOS INSPIRADORES

3.1 EL ENTORNO COMUNITARIO

La **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en temas de trabajo y ocupación (refundida), destaca la relevancia de adoptar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo en los ámbitos regulados por esta Directiva y, en particular, adoptar medidas eficaces para prevenir el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, incluido en la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, del 27 de noviembre 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

3.2 EL ENTORNO ESTATAL

Constitución Española:

art. 14: Principio de igualdad.

art. 15: Derecho a la vida y a la integridad física y moral.

art. 18: Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

art. 35: Derecho al trabajo ... sin que en ningún caso se pueda discriminar por razón de sexo.

El artículo 15 de la **Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales**, recoge los principios generales que han de inspirar la acción preventiva en las empresas, de los que se pueden destacar:

art. 2: Establece que el objetivo de la ley es promover la seguridad y la salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

art. 4.2: Define el riesgo laboral como la posibilidad que una persona trabajadora sufra un determinado daño derivado del trabajo.



art. 14: Derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y deber del empresariado de proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.

art 33: Se refiere a la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones con relación a la previsión de riesgos laborales.

El artículo 1 del Real Decreto 39/1997, del 17 de enero, por el cual se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, declara que la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el sí de la empresa, se deberá integrar en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización y condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la empresa. Es obligación de todos los niveles jerárquicos de la empresa, asumir la inclusión de la prevención de riesgos en cualquiera de las actividades que realicen y ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

Estatuto de los Trabajadores:

art. 4.2 e): En la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad incluida la protección (...) frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Real Decreto Legislativo 5/2000, del 4 de agosto, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones de la Orden Social.

art. 8.13: tipifica como a infracción muy grave el acoso sexual.

art. 8.13. bis: tipifica como infracción muy grave el acoso por razón de sexo.

Código Penal

art 184: tipifica el acoso sexual como un delito.

Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

art. 7: Definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo. A continuación, en el apartado 3, se establece que se consideraran en todo caso discriminatorios.

art 8: Determina que cualquier trato desfavorable contra las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, constituye discriminación directa por razón de sexo.



art. 45.1: Obligación de las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Medidas que deberán de negociar y, en su caso, acordar con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

art. 48: Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.



4. DEFINICIONES

4.1 EL ACOSO

Se entenderá por acoso cualquier situación en que se produzca un comportamiento de forma sistemática y prolongada en el tiempo con la intención de atentar contra la dignidad de la persona, y que crea un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

Según el tipo de vínculo que se establece entre la persona víctima y la presuntamente acosadora podemos hablar de tres Tipologías diferentes:

- De uno/a o más trabajador/es a un/a compañero/a (Acoso horizontal).
- De un mando a un/a subordinado/a o un grupo (Acoso vertical descendente).
- Por parte de un subordinado/a o un grupo de subordinados a un mando (Acoso vertical ascendente).

4.1.1 Acoso psicológico laboral o mobbing

Se define como el conjunto de acciones, conductas o comportamientos ejercidos de forma sistemática y prolongada en el tiempo, dentro del entorno laboral, destinados a atentar contra la dignidad, la integridad física o psicológica de una o más personas.

Según la Nota Técnica 854 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se define “Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

La experiencia derivada de la investigación y actuación en casos de acoso permite detectar una tónica común: dado un conflicto sin resolver con alguna persona trabajadora, considerado molesto o conflictivo por la persona acosadora, la parte más fuerte utiliza su estatus de poder para hacer la vida imposible a la víctima hasta que consigue que se vaya o la despidan, o bien, que acabe enferma o sin defensas.



4.1.2 Acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

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



Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que 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, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

4.1.3 Acoso por razón de sexo y/u orientación sexual

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a)** Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b)** Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c)** Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d)** Que no se trate de un hecho aislado.



- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.



3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. 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

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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

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

4.1.4 Acoso por conducta discriminatoria

No queda garantizado el principio de igualdad y la víctima es acosada, en particular, por razón de su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Según las Directivas Comunitarias 2000/78/CE, 2000/73/CE i 2000/43/CE, así como el ordenamiento jurídico interno (Ley 51/2003 y Ley 62/2003) el acoso discriminatorio se define como toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.



5. CUANDO CONSIDERAR UNA SITUACIÓN COMO ACOSO

5.1 CARACTERÍSTICAS QUE SE DEBEN DAR PARA CONSIDERAR UNA SITUACIÓN DE ACOSO

- La existencia de dos partes implicadas:
 - El acosador/a tiene comportamientos y actitudes hostiles, dominantes o vejatorias, teniendo en cuenta que no hace falta que tenga una posición jerárquica superior a la de la víctima.
 - La víctima se encuentra en una posición desfavorable respecto al acosador.
- El problema que aparezca entre ambas partes deber ser asimétrico, es decir, la correlación de fuerzas debe ser desequilibrada, ya sea porque la víctima no pueda defenderse o huir, ya sea por motivos sociales (posición jerárquica, categoría profesional) o por motivos económicos (dependencia material, estabilidad laboral), o bien por causas físicas (edad, fuerza o resistencia física) o psíquicas (amor propio de la víctima, carisma del acosador).
- Los comportamientos han de estar claramente destinados para hacer daño a la víctima y con clara determinación, ya sea a través de actitudes destinadas a desacreditarla, discriminarla, ofendiéndola, humillándola, intimidándola o violentándola.
- La adopción de estos comportamientos ha de ser sistemática y prolongada en el tiempo
- Los comportamientos han de estar claramente destinados y focalizados sobre una persona o bien un grupo muy reducido de personas.
- Normalmente, durante la primera fase, el agresor /a adopta los comportamientos de acoso de manera secreta, oculta, sutil.
- En el caso de el acoso psicológico, El objetivo básico de los comportamientos es librarse de una persona porqué resulta incómoda, ya sea por motivos personales, laborales o económicos.
- A efectos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, la protección va más allá del lugar de trabajo físico. También se considerará cuando afecta una persona vinculada externamente de alguna forma a la empresa, o se produce por parte de esta: clientela, proveedor/es; personas que participen en los diferentes programas y servicios, personas en proceso de formación, etc.



- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse en cualquier lugar o momento en el cual las personas se encuentren por razones profesionales y laborales (esto incluye viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo no serán tolerados en ninguno de estos lugares ni circunstancias.
- En algunos casos el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse de forma no intencional. Pero en cualquier caso es inaceptable.

5.2 SITUACIONES QUE NO SE DEBEN CONSIDERAR ACOSO

- Un acto singular (exceptuando los casos de acoso sexual): una discusión, un castigo o un mal humor puntual, un cambio de lugar o de centro de trabajo sin consulta previa pero justificado, un cambio de turno no programado, un cambio de ubicación justificado, etc.
- Un hecho colectivo de tipo organizativo ligado a la aplicación de un convenio laboral.
- La presión legítima que se recibe para trabajar más o mejor. La diferencia radica en el hecho que se considera acoso psicológico, cuando el acosador presiona a la víctima actuando con mala intención y con el objetivo de impedir que la víctima pueda trabajar bien para poder recriminarle posteriormente.
- Los conflictos entre dos interlocutores/as o más por muy violentos que sean (exceptuando los casos de acoso sexual). Se debe tener presente, que en un conflicto hay dos interlocutores que no están de acuerdo y discuten con más o menos fortuna, pero al mismo nivel. Por contra, en el acoso no hay discusión porque no se quiere resolver ningún problema, todo lo contrario, el acosador pretende frenar o impedir cualquier comunicación.
- La exposición a riesgos del lugar de trabajo, ya sean físicos, higiénicos, ergonómicos, psicosociales, organizativos o sociales.
- Las críticas constructivas frecuentes o las evaluaciones relativas al trabajo, siempre y cuando sean explícitas y no estén al servicio de un intento de represalia.
- La supervisión o el control del trabajo siempre que no afecte la dignidad del trabajador/a.



- El comportamiento poco respetuoso o insultante que un mando o un compañero/a tiene con todos, siempre que no utilice procedimientos perversos. A pesar de esto, estos tipos de comportamiento debe ser inadmisibles dentro de una organización.
- Otros sufrimientos en el trabajo como el estrés: no encontramos en el estrés una intencionalidad maliciosa. La gestión para el estrés tiene consecuencias adversas para la salud, es a causa de una dosificación incorrecta de la presión en el trabajo.
- Las falsas alegaciones de acoso: que llevan resultados de comportamientos de hipersensibilidad ligada a un sentimiento de persecución, paranoicos, de represalias, o simplemente perversos. Los casos de falsas alegaciones de acoso que aparezcan no han de hacer olvidar las verdaderas víctimas. En caso de duda, se debe pedir la opinión de un psiquiatra.

Nota: Las conductas referidas a los apartados anteriores son meramente ejemplificativas y en ningún caso constituyen las únicas susceptibles de ser consideradas como acoso.

6. PREVENCIÓN DEL ACOSO: INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

GRUPO KORIAN se compromete a difundir el presente protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros y, en especial, al equipo directivo, para contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y facilitar el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona. Garantizará que:

- Todo el mundo tenga acceso al contenido del protocolo (ejemplares y/o acceso informático).
- Las personas que se incorporen conozcan desde el inicio de la relación laboral sus derechos y responsabilidades, así como los mecanismos de apoyo y protección disponibles.
- El protocolo, y especialmente las indicaciones y orientaciones para todas las personas que pueden sufrir una situación de acoso, estará disponible y accesible para todo el personal en la Intranet.
- Se incorporará una cláusula en los contratos mercantiles de la empresa que hará mención a este protocolo.



- Dará información en todos los programas y servicios que impliquen una relación en el tiempo de los y las participantes entre sí, con personal de **GRUPO KORIAN**, y/o de otras empresas con las que **GRUPO KORIAN**, tenga alguna relación mercantil.

GRUPO KORIAN organizará acciones específicas de formación entorno a:

- Qué es y qué no es acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.
- La política de prevención del acoso moral, sexual y del acoso por razón de sexo.
- Las vías internas de resolución y el acceso a los mecanismos de protección externas (administrativa y judicial).

Específicamente se harán acciones para estos tres niveles de personas:

- Las personas que se incorporen a la organización.
- Las personas con responsabilidades de dirección.
- Las personas con responsabilidades directas en el proceso (gestión de denuncias internas, mediación).

7. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

7.1 DE LAS COMISIONES CON COMPETENCIAS DE ACTUACIÓN (COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL)

- Ser informados de cualquier situación de acoso que se presente en la empresa.
- Analizar la prevalencia y tipología de los casos de acoso, con motivo de estar informados en relación al desarrollo de estas y de las acciones que se lleven a cabo por parte de los diferentes órganos o cargos implicados en la vía resolutoria.
- Realizar una evaluación de los resultados de la aplicación del Protocolo.
- Proponer la revisión y/o mejoras del Protocolo.
- Actuar en los casos que sean de su competencia.



7.2 DE LA DIRECCIÓN

GRUPO KORIAN, tiene plena responsabilidad para garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo productivo y seguro, y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras de la empresa.

Las obligaciones de las personas con responsabilidades de dirección son:

- Tratar a todo el mundo con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
- Observar los indicios de acoso laboral, de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Animar a que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar seriamente las quejas o denuncias.
- hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

7.3 DE LA DIRECCIÓN / RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS

En los casos que no haya presunción de acoso, pero el caso presenta un origen laboral:

- Facilitar la gestión y la resolución de los casos derivados al servicio de prevención y /o la Comisión competente y proponer las medidas correctoras pertinentes.
- Facilitar la conciliación, cuando sea conveniente, entre las partes mediante un técnico especialista asignado a tal efecto.
- Elaborar un informe final.

En los casos que haya presunción de acoso:

- Tomar, en caso necesario, las medidas cautelares adecuadas mientras se lleva a cabo la investigación del caso por parte del servicio de prevención.



- Comunicar a la Dirección de RRHH, al responsable de la persona afectada y al propio afectado/a el resultado de las investigaciones.
- Proponer las acciones sancionadoras que se deriven de la aplicación de este protocolo una vez finalizado el proceso.

En cualquier caso, desde la Dirección / Responsable de RRHH se:

- Colaborará en las tareas de investigación del servicio de prevención y/o de la Comisión competente en casos de acoso teniendo el máximo de discreción frente al personal y los datos que se faciliten.

7.4 DE LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Asesorar en materia de prevención y gestión de acoso a todas las personas que lo pidan.
- Notificar a la Comisión competente casos de presunto acoso cuando la persona afectada así lo solicite.
- Contribuir a la solución de casos a través de la conciliación, siempre que se considere pertinente.

7.5 DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Comunicar las situaciones de acoso que se detecten, ya sea por implicación directa en el caso o por conocimiento de la situación que padece una persona trabajadora. Según el procedimiento que desarrolla este protocolo.
- Cooperar con el servicio de prevención y/o Comisión competente durante las investigaciones respetando la confidencialidad y privacidad de datos y aportando la información de que dispongan.



8. GARANTÍAS

8.1 GARANTIAS A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Toda persona trabajadora que comunique un presunto caso de acoso no podrá ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable.

Con este protocolo **GRUPO KORIAN**, se compromete a llevar el caso hasta su resolución, garantizando en todos los casos la confidencialidad de los datos y la no utilización de estos con otras finalidades diferentes a las establecidas en este documento.

Se garantizará el principio de eficacia en la aplicación de este protocolo.

8.2 CONSERVACIÓN Y CUSTODIA DE DATOS

El acceso a la información médica y a las valoraciones psicológicas de carácter personal se limitará al personal sanitario que lleve a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras. A tal efecto, se cumplirá con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

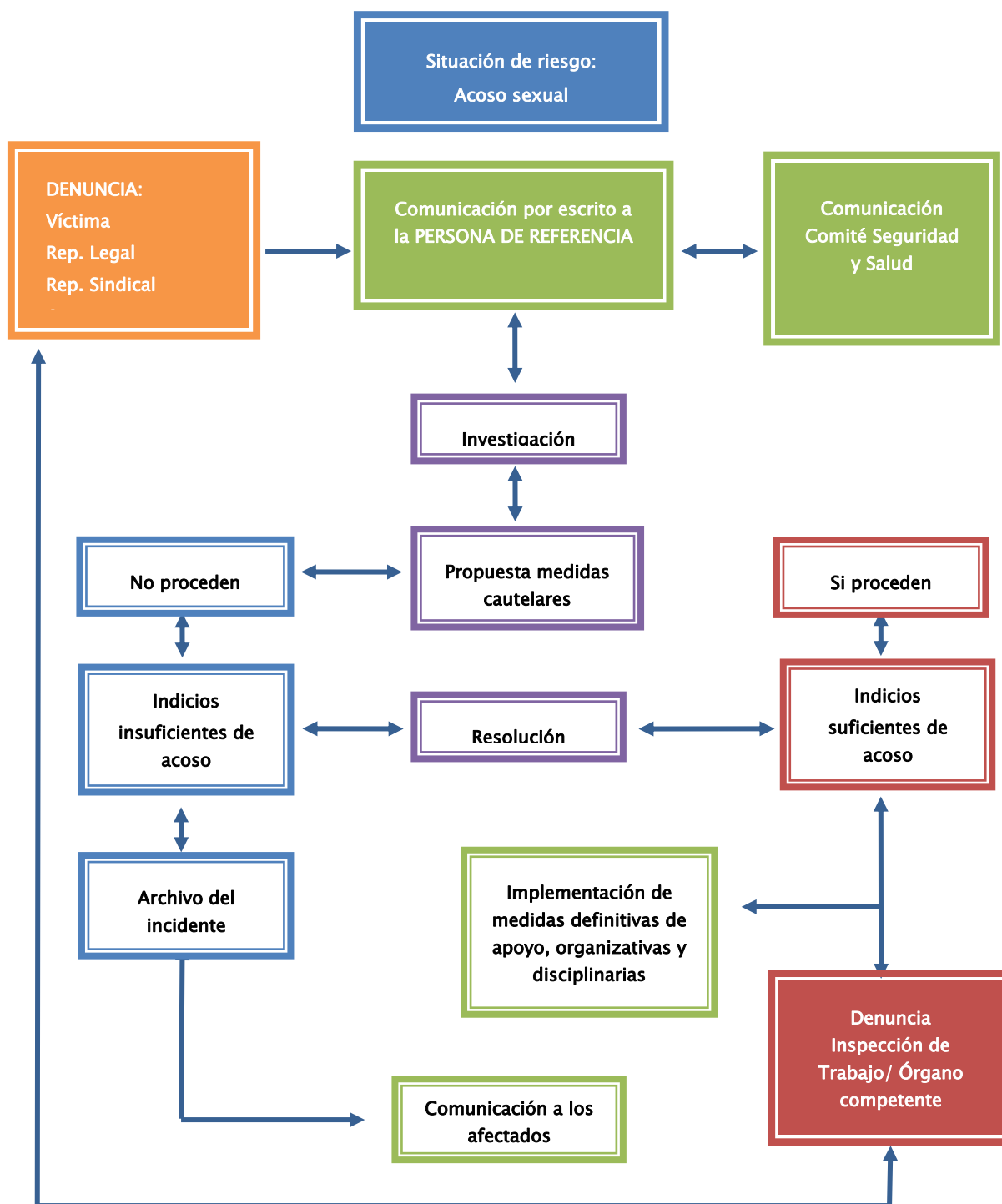
8.3 INFORMACIÓN: PREVALENCIA Y TIPOLOGÍAS DE LOS CASOS ANALIZADOS

La Dirección de RRHH mantendrá un registro de datos con los casos iniciados, independientemente de su resolución, con la finalidad de poder informar en todo momento a la Comisión paritaria por la Igualdad de oportunidades o al Comité de Seguridad y Salud Laboral.



9. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE LOS CASOS: ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA A LAS PERSONAS AFECTADAS

9.1 DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO



9.2 PERSONA DE REFERENCIA

GRUPO KORIAN, se compromete a facilitar apoyo y asistencia a las personas de su organización que pueden estar sufriendo esta situación.

También a las personas que no forman parte de **GRUPO KORIAN**, pero se relacionen por razón de su trabajo.

GRUPO KORIAN, ha nombrado una relación de personas que tienen la formación y las aptitudes necesarias para darte apoyo en este proceso. Son las personas de REFERENCIA.

Funciones de las personas de REFERENCIA

- Dar apoyo a la persona que realiza la queja para identificar si un comportamiento puede ser susceptible o no de constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Facilitar información sobre las diferentes opciones para resolver directamente el problema; facilitar información y asesoramiento de cómo proceder.
- Facilitar información sobre las vías internas de resolución.
- Informar de los derechos y obligaciones
- Facilitar otras vías de apoyo y referencia (médicas, psicológicas, etc.).
- Facilitar asistencia para resolver el problema

Las personas de referencia de nuestra organización

Cualquier persona de la Dirección de RRHH – rrhh@italudmental.com

Sara Corchón Torcal – scorchon@italudmental.com

Rosario Gamarra - rosario.gamarro@seniorsresidencias.es



Comisión de investigación (se constituirá en fase de investigación y en función del caso a tratar)

Alberto Martín Martín – Director Corporativo de RRHH

Sara Corchón Torcal – Técnico de Prevención de Riesgos Laborales

Rosario Gamarra Becerra – Técnico de Prevención de Riesgos Laborales

Podrá incorporarse a la citada Comisión una persona que reúna requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad, algún miembro de la Representación Legal de los trabajadores (dependiendo el centro donde se producen los hechos) o un asesor técnico externo.

9.3 PROCEDIMIENTOS PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS

La dirección del **GRUPO KORIAN** garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acosos por escrito.

La solicitud puede provenir: De la persona afectada, de la representación legal de los trabajadores, y en su defecto, de un compañero/a de trabajo o de la dirección de la empresa y responsables de áreas.

En el caso de que la solicitud no la presente directamente la persona afectada se pondrá en su conocimiento para que preste su consentimiento.

No serán objetos de tramitación las denuncias anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no preste su consentimiento.

Las referidas vías de resolución del conflicto en ningún caso enervan el derecho de la persona acosada a acudir a otros medios de carácter más formal (cuerpos policiales, órganos jurisdiccionales, Inspección de Trabajo...) si considera que la conducta de la persona presuntamente acosadora tiene suficiente entidad como para no acudir a las vías de solución que se articulan en este procedimiento.

Características del proceso de actuación informal

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite podrá ser llevado a cabo, si el trabajador



así lo decide, y a su elección, por el superior inmediato o por una persona del departamento de recursos humanos de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

Características del proceso de actuación formal

En los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

El procedimiento se iniciará a instancias de la persona afectada. Este se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador que sea objeto de acoso. La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección del trabajador, un miembro del departamento de recursos humanos o un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador, una copia de esta será trasladada a los representantes legales del personal. Desde el momento en que la empresa tenga conocimiento fehaciente de la situación podrá tomar las medidas, desde el punto de vista organizacional, que contribuyan a la solución del conflicto. Se recomienda que, en el escrito de solicitud de apertura del procedimiento, el afectado describa y solicite, detalladamente, las medidas que considera que solucionan el problema.

Paso 1. Comunicación de los hechos

El primer paso que pone en marcha el proceso es la comunicación de los hechos a cualquiera de las personas que la empresa ha designado para dar apoyo en esta situación.

Es importante formular la queja tan pronto como sea posible después de los hechos. Pero en ningún caso se establece un plazo para hacerlo, conscientes que, por el impacto emocional que comportan estos tipos de situaciones, con frecuencias se hace difícil actuar con inmediatez.



Paso 2. Procedimiento

Si las circunstancias así lo aconsejan podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia (como por ejemplo, el Servicio de Prevención Ajeno).

Una vez tramitada la denuncia. La Comisión deberá iniciar la fase de investigación. En esta fase podrán proponerse por la Comisión la adopción de medidas cautelares.

Durante la misma se practican todas las pruebas que las partes propongan y que versen sobre hechos en los que las partes no estén de acuerdo.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por la Comisión al emitir la correspondiente propuesta.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan, por representantes de los trabajadores u otras personas de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, de los testigos y de la documentación que obre en el expediente.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso.
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “No me informan”.
- g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.



- h) Resumir en orden cronológico el relato.
 - i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
 - j) Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, los testigos que esta última proponga.
- La comisión en el plazo máximo de veinte días contados desde la fecha de su primera reunión, a la vista de las actuaciones practicadas emitirá un informe de conclusiones.

En el informe de conclusiones, como mínimo, se incluirá, la siguiente información:

- a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- b) Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias de esta.
- c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etc.
- d) Resumen cronológico de los hechos.
- e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.
- f) Propuestas de medidas correctoras, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso, se podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:
 - Apoyo psicológico y social al acosado/a.
 - Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
 - Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario.

RESOLUCIÓN:

En el plazo de cinco días a contar desde la recepción del informe de conclusiones, la Dirección de la empresa dictará resolución acordando las medidas propuestas. La resolución será notificada a las



personas afectadas.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivaré el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS:

Si de la valoración inicial o informe emitido por la Comisión se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos o testimonios son falsos, la Comisión propondrá a Dirección de la empresa la incoación de correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

OTRAS CONSIDERACIONES

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros

REVISIONES

Trascurrido un mes desde la adopción de las medidas necesarias por parte de la Dirección de la empresa la Comisión de Investigación emitirá un informe de seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de los trabajadores que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador.



10. GARANTÍAS DEL PROCESO Y PLAZOS

Todas las solicitudes y comunicaciones serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad.

Durante todas las fases del procedimiento previsto, las personas que intervengan han de actuar según los principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad en las actuaciones. Toda la información relativa a las quejas en materia de acoso se tratará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

La persona que presenta una queja o una comunicación formal tiene derecho a:

- Tener garantías que esta se gestiona con rapidez.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir garantías que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal si esta ha estado hecha de buena fe.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir información de las acciones correctoras que en resultaran.
- Recibir un trato justo.

La persona acusada de acoso tiene derecho a:

- Estar informada de la queja y/o de recibir una copia de esta, así como poder responder.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información de la evolución del expediente.
- Recibir un trato justo y a la presunción de inocencia.



Resumen vías de resolución, protección y respuesta

(Utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar otra)

Vías de resolución, protección y respuesta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	En el interior de la empresa	Acción directa. Dirigirse directamente al autor/a de los hechos.	
		Queja: apoyo y asistencia Formular una queja: pedir asistencia y apoyo a las personas de referencia para resolver esta situación.	
		Denuncia interna: investigación Presentar una denuncia interna para que se abra un proceso de investigación de los hechos.	
	Externas	Vía administrativa	Inspección de Trabajo. Interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo.
		Vía judicial	Orden social. Interponer una demanda. Orden penal. Presentar una querella.

Anexo 1: Modelo de comunicación de la persona que sufre acoso a quién está realizando el mismo.

Persona que realiza la reclamación	
Nombre:	
Departamento:	
Cargo / Puesto:	
Persona que recibe la reclamación	
Nombre:	
Departamento:	
Cargo / Puesto:	
Objeto de la reclamación	
Identificación de los hechos	
Fecha:	
Hora:	
Lugar:	
Descripción detallada de los hechos:	
Petición por parte de la persona autora de la reclamación	
Si estos hechos o cualquier otro similar volvieran a suceder, me veré en la obligación de presentar una denuncia vía interna a través del procedimiento estipulado para ello.	



Firma de la persona autora de la reclamación	Fecha	Firma de la persona receptora de la reclamación	Fecha



Anexo 2: Modelo de queja

Persona que realiza la reclamación	
Nombre:	
Departamento:	
Cargo / Puesto:	
Persona que recibe la reclamación	
Nombre:	
Departamento:	
Cargo / Puesto:	
Objeto de la reclamación	
Identificación de los hechos	
Fecha:	
Hora:	
Lugar:	
Frecuencia:	
Tipo de acoso:	
Descripción detallada de los hechos:	
Testigos del acoso	
Nombre y apellidos:	
Departamento:	



Firma de la persona autora de la reclamación	Fecha	Firma de la persona receptora de la reclamación	Fecha



Anexo 3: Modelo de denuncia interna por caso de acoso

Persona de referencia (mediadora)			
Nombre:			
Fecha/s:			
Objeto de la comunicación			
Nombre y apellidos de la persona denunciante:			
Cargo / Puesto y Departamento:			
Nombre y apellidos de la persona denunciada:			
Cargo / Puesto y Departamento:			
Identificación de los hechos			
Fecha:			
Hora:			
Lugar:			
Frecuencia:			
Tipo de acoso:			
Descripción detallada de los hechos:			
Pruebas aportadas:			
Testigos del acoso			
Nombre y apellidos:			
Departamento:			
Firma de la persona autora de la reclamación	Fecha	Firma de la persona receptora de la reclamación	Fecha



--	--	--	--

ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN LA ENTIDAD

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF:

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el **“PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN”** de la empresa _____ y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día _____ para la investigación de los hechos.

Localidad y fecha: Firma:

