BANC DE SANG I TEIXITS de les Illes Balears

PR-PRL-11

PROTOCOLO DE PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Unidad emisora	Área de Prevención
Elaborado	Patricia Díaz
Revisado	Patricia Díaz
Aprobado	Patricia Diaz
Fecha emisión	21/07/2010
Última revisión	14/03/2024
Versión	#9

Índice

1 Objetivo 2

2 Alcance 2

3 Definiciones 2

4 Responsabilidades 7

5 Referencias 9

6 Desarrollo 9

6.1 DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 9

7 ANEXOS 12

7.1 ANEXO I: POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO 12

7.2 ANEXO II: MODELO DE HOJA DE COMUNICADO DE RIESGOS 12

7.3 ANEXO III: MODELO DE HOJA DE CIERRE DE PROCESO 12

8 Archivo 12

9 Documentos relacionados _____ 13

1 Objetivo

El objeto del presente procedimiento es el establecimiento de las actuaciones a tomar en la empresa FUNDACIÓN BANC DE SANG I TEIXITS ILLES BALEARS para prevenir y actuar ante quejas en materia de acoso, o situaciones que puedan ser catalogadas como de "acoso psicológico", "acoso sexual" o "acoso por razón de sexo" y situaciones de conflicto laboral dentro de la organización, entre sus miembros o con personal externo vinculada a la FBSTIB.

2 Alcance

Este protocolo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su situación contractual y categoría profesional, que presten sus servicios en esta empresa.

Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa conocerán la existencia de este protocolo mediante su divulgación e información acerca de qué comportamientos son considerados como de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, las conductas de respeto esperadas en el trabajo, qué comportamientos se consideran inaceptables e intolerables para la empresa, y qué medidas disciplinarias se tomarán si se dan conductas inaceptables. Esta información deberá quedar reforzada mediante sesiones formativas sobre este protocolo y sobre prevención de riesgos psicosociales.

3 Definiciones

SPA: Servicio de Prevención Ajeno.

"Acoso psicológico": Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen conductas de violencia psicológica extrema sobre otra persona o grupo de personas de forma sistemática y durante un período prolongado de tiempo en el lugar de trabajo, con el objetivo de eliminar a la/-s persona/-s acosada/-s de la organización y/o destruir sus capacidades.

Las conductas de acoso se manifiestan por comportamientos de persecución continuados y persistentes que se materializan en:

- Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo, usando maquinaciones contra ella.

- Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que ésta ceda.
- Atacar sistemáticamente a una persona, criticando destructivamente cuando realiza su trabajo.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona.
- Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para deteriorarla psicológicamente, atacando su dignidad.
- Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona.
- Hostigar sistemáticamente a una persona con acusaciones falsas sobre su trabajo.
- Reprender reiteradamente a un trabajador o trabajadora delante de otras personas.
- Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores.
- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada del trabajador o trabajadora.
- Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.
- Destruir la salud física o psicológica, minando la autoestima y la confianza en sí misma de la persona.
- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros de trabajo.
- Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática o reducir los plazos de ejecución de las tareas, para forzarla al fracaso en los objetivos.
- Asignar trabajos sin valor o utilidad, a pesar de haber trabajado para ella, para desestabilizarla.
- Alterar el entorno laboral de la persona, con el fin de conseguir que sus compañeros de trabajo estén en su contra.

- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa, o que han colaborado con los reclamantes.

Tipos de acoso psicológico:

- Descendente: Cuando una persona que ocupa un cargo jerárquico superior acosa y humilla a un trabajador o trabajadora de un nivel jerárquico inferior.
- Horizontal: Cuando un trabajador o trabajadora se ve acosado por otra persona de su mismo nivel jerárquico.
- Ascendente: Cuando una persona que ocupa un cargo jerárquico superior es acosado y humillado por un trabajador o trabajadora de un nivel jerárquico inferior

"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.

Las conductas de acoso sexual se caracterizan por los siguientes rasgos:

- Son indeseadas, irrazonables, molestas y ofensivas para la persona objeto de las mismas.
- Existe una ausencia de reciprocidad en esas conductas por parte de la persona objeto de las mismas.
- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta es usada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, a la estabilidad en el puesto de trabajo, al salario, o a cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- Dichas conductas crean un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona objeto de las mismas.

- Dichas conductas son contrarias al principio de igualdad de trato.

Tipos de conducta de naturaleza sexual:

- Conducta física de naturaleza sexual: Está incluido aquí cualquier contacto físico no deseado (tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces con el cuerpo), incluyendo el intento de violación o la coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: Este tipo de conducta puede incluir: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: Estarían incluidas aquí la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Tipos de acoso sexual:

- Acoso sexual por chantaje o de intercambio: Se produce en esta situación un chantaje emocional ("esto a cambio de eso"). A través de él, se fuerza a un/-a empleado/-a a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o contenido del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad, por lo que suele ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral.

- Acoso sexual ambiental: Se produce cuando tiene por efecto crear un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

"Acoso por razón de sexo": Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para poder hablar de acoso por razón de sexo en el trabajo, deben darse los siguientes requisitos:

- Deben producirse en el ámbito de la organización o como consecuencia de una relación de trabajo.
- El trato degradante debe tener su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada.
- Dicho comportamiento debe revestir de suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la persona afectada.

"Persona demandante": Trabajador o trabajadora que denuncia unos hechos, situación y persona/-s, al considerarse objeto de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

"Persona demandada": Persona respecto a la cual se ha formulado un alegato de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

"Equipo Mediador": Persona o personas designadas por la Dirección de la empresa para alentar a las partes (demandante-demandada) a resolver las cuestiones objeto de litigio entre ellas, y ayudarlas a alcanzar un acuerdo mutuamente aceptable.

"Queja en materia de acoso": Comunicación por parte de un trabajador o trabajadora al Equipo Mediador designado por la empresa, mediante los canales y medios establecidos por el presente protocolo, de una situación de posible acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

"Conflicto laboral": Una disputa entre miembros en el ámbito laboral de la organización a causa de diferencias de opinión, percepción o problemas de relación que sea denunciada por una de las partes para que intervengan mediadores.

4 Responsabilidades

Dirección de la empresa:

1. Elaborar una política de prevención en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo. Integrar dicha política en cada uno de los niveles jerárquicos de la organización.
2. Garantizar el respeto y trato justo entre todos los trabajadores.
3. Informar a los trabajadores y trabajadoras acerca del presente protocolo de actuación, acerca de qué comportamientos son considerados como de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, las conductas de respeto esperadas en el trabajo, qué comportamientos se consideran inaceptables e intolerables para la empresa, y qué medidas disciplinarias se tomarán si se dan conductas inaceptables. Esta información deberá quedar reforzada mediante sesiones formativas sobre prevención de riesgos psicosociales.
4. Dar ejemplo de la lucha contra el acoso psicológico, sexual o por razón de sexo y ejemplo de resolución de conflictos laborales, mediante actuaciones que demuestren su implicación.
5. Motivar a los trabajadores a comunicar quejas en materia de acoso o conflicto, garantizando seriedad, confidencialidad y anonimato, así como la inexistencia de represalias empresariales contra la persona demandante o los testigos.
6. Adoptar medidas para resolver la situación de presunto acoso o conflicto.
7. Sancionar con firmeza las conductas de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, mediante las vías correspondientes.
8. Vigilar el cumplimiento de las medidas aplicadas para evitar la repetición de estas situaciones.
9. Designar una persona o grupo de personas (Equipo Mediador) dentro de la organización, responsable de la gestión del procedimiento.
10. Informar a todo el personal sobre la existencia de este Equipo Mediador.

Equipo Mediador:

1. Investigar las quejas del conflicto o acoso causa de la denuncia, reuniéndose con aquellas personas que considere oportuno en relación con la queja, y solicitando cualquier documento o información que considere pertinente para el mejor conocimiento de la queja de acoso.
2. Mediación-conciliación entre las partes implicadas.

3. Garantizar seriedad, confidencialidad y anonimato durante el proceso de investigación de quejas, mediación y conciliación.
4. Formulación de propuestas de medidas cautelares o definitivas para la solución de las quejas.
5. Deberán ser personas con habilidades sociales, con un papel de apoyo y ayuda a los trabajadores, que adopten un rol imparcial, que inspiren confianza y respeto, discrecionalidad y confidencialidad sobre los problemas que se presentan, que activen los procedimientos establecidos, y pongan en marcha las medidas y trámites pertinentes.
6. El Mediador o miembros del Equipo Mediador no podrán tener relación familiar directa, relación de manifiesta amistad o enemistad, ni podrán ser colaboradores o compañeros en el mismo departamento, área u oficina; de cualquiera de las partes.

Mandos intermedios:

1. Informar-asesorar a los trabajadores en cuanto a las posibles maneras de resolver la queja en materia de acoso.
2. Facilitar la asistencia y apoyo necesarios al demandante, procurando –cuando sea posible- conciliar las posturas para solucionar la queja de manera informal o extraoficial.
3. Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la cumplimentación de la Hoja de Comunicado de Riesgos referente a la queja de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, y facilitar su tramitación.

Representantes de los trabajadores - Delegados de Prevención:

1. Informar-apoyar-asesorar en cuanto a las maneras de resolver la queja en materia de acoso.
2. Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la cumplimentación de la Hoja de Comunicado de Riesgos referente a la queja de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, y facilitar su tramitación.
3. Colaborar con la Dirección en la labor de vigilancia y control de las medidas adoptadas para evitar la repetición de estas situaciones.

5 Referencias

Los documentos de referencia en los que se basa este procedimiento se hallan descritos en el documento **DOEXT-SGC-01. Listado de Documentación Externa**, que se actualiza periódicamente.

6 Desarrollo

6.1 DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación ante una queja en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo o conflicto laboral, se iniciará por escrito mediante una "Hoja de Comunicado de Riesgos" (ver modelo en Anexo II), que entregará o enviará la persona demandante, mando intermedio o representantes de los trabajadores al Equipo Mediador asignado por la empresa:

EQUIPO MEDIADOR DE LA FBSTIB

Miembros del Equipo Mediador: Patricia Díaz (TPRL) y Luis Porcel (Delegado P)

Teléfono de contacto: 607385016 / 971 76 44 33

Dirección de correo electrónico: pdiaz@fbstib.org

Dicha información deberá ser transmitida por escrito al Equipo Mediador mediante un canal comunicativo que asegure la confidencialidad de los datos. El Equipo Mediador sólo atenderá quejas que le lleguen mediante este canal. Tampoco atenderá Hojas de Comunicado de Riesgos anónimas.

Los trabajadores de la empresa que quieran obtener una Hoja de Comunicado de Riesgos, la tiene a su disposición en el BDI, en la unidad de red "L": Administrativo en NAS o bien puede solicitarlo personalmente a RRHH o al Comité de Empresa de la FBSTIB.

En caso de que el Equipo Mediador tenga conocimiento de la existencia de un posible caso de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo sin haber recibido una Hoja de Comunicado de Riesgos; contactará con la persona supuestamente acosada para informarle acerca del presente protocolo. En el caso de que la persona supuestamente

acosada no desee realizar una queja en materia de acoso, el Equipo Mediador podrá solicitarle autorización (por escrito) para iniciar de forma unilateral la investigación.

La Hoja de Comunicado de Riesgos contiene un apartado en el que los trabajadores pueden describir la situación que genera la queja (hechos, personas implicadas y fecha de inicio). Los trabajadores demandantes deben adjuntar su teléfono de contacto, con el fin de que el Equipo Mediador pueda ponerse en contacto con ellos.

La recepción de la solicitud por parte del Equipo Mediador dará lugar a la apertura de un Período de Información Previa entre la mediación y la persona demandante. En este período, el Equipo Mediador contactará telefónicamente con la persona demandante, a fin de establecer una reunión en un lugar que garantice la privacidad. En esta reunión, el Equipo Mediador explicará el objeto del procedimiento, su funcionamiento y las vías por las cuales se puede optar, y la persona demandante expondrá la situación de los hechos que motivan la queja. El plazo máximo para la apertura del Período de Información Previa será de 3 días hábiles desde la recepción de la Hoja de Comunicado de Riesgos.

De forma inmediata a la recepción de la Hoja de Comunicado de Riesgos o de la autorización escrita de la persona supuestamente acosada para que se inicie la investigación, el Equipo Mediador informará por escrito a la Dirección de la FBSTIB acerca de la recepción de una queja en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, por si los hechos denunciados podrían ser constitutivos de delito o falta disciplinaria.

El Equipo Mediador, procederá entonces a investigar y evaluar la situación.

En caso de considerarlo necesario el equipo mediador de la empresa, avisará como testigo arbitrario al acoso, al servicio de Prevención para que presencie como testigo externo el procedimiento del conflicto/acoso y ejerza de mediador experto en estos conflictos.

En cualquier caso, tras la primera entrevista con la persona demandante, y en un plazo no superior a 5 días hábiles desde la entrevista con la persona demandante, se trasladará a la persona demandada toda aquella información relevante y detallada sobre la naturaleza y contenido de la queja en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo. La persona demandada dispondrá de un plazo máximo de 5 días hábiles para realizar por escrito aquellas alegaciones que estime oportunas.

En este momento, el Equipo Mediador podría decidir la necesidad de tomar medidas cautelares mientras se vaya a investigar (por ejemplo, la separación física entre demandante y demandado, con el fin de evitar la cronificación del caso), y se dará por concluido el Período de Información Previa.

Tras finalizar el Período de Información Previa, se iniciará el Período de Intervención y Resolución, que se podrá ejecutar mediante una de estas dos vías:

Vía informal o extraoficial de gestión de quejas en materia de acoso: En ella, el Equipo Mediador asesorará y alentará al trabajador demandante para que trate de resolver el asunto directamente y de manera extraoficial con la persona demandada. Si el trabajador demandante opta por esta opción, tal actuación podrá llevarla a cabo solo, o acompañado del Equipo Mediador, mando intermedio y/o de los representantes de los trabajadores-delegados de prevención.

En caso de conseguir llegar a un acuerdo, la persona demandante comunicará dicho acuerdo por escrito al Equipo Mediador, y éste cerrará el proceso mediante la Hoja de Cierre de Proceso.

En caso de desacuerdo o en caso de que alguna de las partes implicadas no desee someterse a la vía informal, lo comunicará por escrito al Mediador o Equipo de Mediación, y podrá acogerse a la vía formal u oficial.

El plazo máximo para llegar a un acuerdo mediante la vía informal será de 2 días hábiles, una vez finalizado el Período de Información Previa.

Vía formal u oficial de gestión de quejas en materia de acoso: Se iniciará ante un desacuerdo en vía informal, o en caso de que alguna de las partes implicadas no desee someterse a la vía informal. En ella, el Equipo Mediador contactará con el demandante, a fin de establecer un segundo encuentro en las mismas condiciones de privacidad.

El Equipo Mediador retomará el caso objeto de solicitud, valorará la situación en base a la información que ya posee, se reunirá con las partes afectadas por separado (únicamente podrá mantener reuniones conjuntas previo consentimiento del demandante y el demandado), y –si procede- con el mando intermedio, representantes de los trabajadores y personas clave (testigos, compañeros, etc...). Se intentará conciliar las posiciones entre demandante y demandado. En caso de éxito, se cerrará el proceso mediante la Hoja de Cierre de Proceso. En ausencia de acuerdo, el Equipo Mediador emitirá una opinión que deberá ser notificada a la Dirección mediante un Informe de Recomendación (que apuntará las acciones recomendadas a la empresa, así como la prioridad en que éstas se deben realizar). Esta vía no deberá exceder el plazo de 5 días hábiles desde la recepción de la Hoja de Comunicado de Riesgos.

Una vez recibido el Informe de Recomendación, la Dirección de la empresa informará a las partes implicadas de las medidas que se van a tomar al respecto y de los plazos en que se van a ejecutar, en un plazo máximo de 2 días hábiles desde la fecha de entrega del informe.

Posteriormente, el Equipo Mediador realizará el Seguimiento de la situación, en función de las prioridades establecidas en el informe que se ha generado.

La Dirección y los representantes de los trabajadores de la FBSTIB se asegurarán de que las personas que consideren que han sido objeto de acoso psicológico, sexual o por

razón de sexo, las que planteen una queja en materia de acoso, o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo), no serán objeto de intimidación, persecución, disminución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario.

La Dirección y los representantes de los trabajadores de esta empresa, acuerdan formular y aplicar estrategias que incluyan elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación; con el objetivo no sólo de prevenir el acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la FBSTIB, de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

La Dirección, el Equipo Mediador y los representantes de los trabajadores de la FBSTIB acuerdan que, con el objetivo de castigar toda conducta que atente contra la dignidad de sus trabajadores y trabajadoras, se impondrán las siguientes medidas y sanciones a las personas que incurran en dichas conductas:

Mientras se investigue un posible caso de acoso, y como medida cautelar, se separará físicamente a demandante y demandado.

Una vez terminado el proceso y redactada la hoja de cierre o bien el informe de recomendación se determinara aplicar las sanciones conforme al Régimen Disciplinario establecido en el Art. 63 del III Convenio Colectivo de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears

Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, la FBSTIB no tomará represalias contra el trabajador demandante. Antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.

7 ANEXOS

7.1 ANEXO I: POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO
7.2 ANEXO II: MODELO DE HOJA DE COMUNICADO DE RIESGOS
7.3 ANEXO III: MODELO DE HOJA DE CIERRE DE PROCESO

8 Archivo

El mantenimiento, archivo y custodia de todos los registros generados en la aplicación de este proceso, será responsabilidad del Dpto. de Recursos Humanos, el periodo de

archivo es el tiempo de permanencia del personal en la organización y con un mínimo de 5 años.

9 Documentos relacionados

- Procedimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- FL-PRL-16 Hoja de Comunicado de Riesgo Psicosocial.
- FL-PRL-17 Cierre del proceso de actuación.
- POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.
- Actas reuniones Comité Seguridad y Salud.

ANEXO I: POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Dirección/ Gerente de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears considera que todos sus trabajadores deben ser tratados con respeto y dignidad, por lo que el acoso psicológico, sexual o por razón de sexo (en todas sus manifestaciones) en el lugar de trabajo, es inaceptable, y no se tolerará bajo ninguna circunstancia.

El acoso psicológico, sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo puede causar la pérdida de trabajadores inteligentes y expertos, afectar a la salud mental de éstos, disminuir su rendimiento y moral, y generar problemas legales, por lo que cualquier trabajador/-a expuesto a una situación de acoso podrá presentar una queja a través del procedimiento creado por la Dirección a tal efecto.

La Dirección recuerda que el Acoso Psicológico puede ser definido como la "situación en la que una persona o grupo de personas ejercen conductas de violencia psicológica extrema sobre otra persona o grupo de personas de forma sistemática y durante un período prolongado de tiempo en el lugar de trabajo, con el objetivo de eliminar a la/-s persona/-s acosada/-s de la organización y/o destruir sus capacidades. Están incluidos los comportamientos que atemorizan, ofenden, denigran o humillan al trabajador para conseguir su aislamiento del grupo".

La Dirección recuerda que el Acoso Sexual puede definirse como "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".

Por su lado, el Acoso por Razón de Sexo se puede definir como "cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"

Así mismo, se recuerda que el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo están tipificados en la legislación vigente como infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, por lo que la Dirección puede recurrir a las acciones legales pertinentes para sancionar con firmeza dichas conductas.

OBJETIVOS Y COMPROMISOS

La Dirección defiende que el ambiente de trabajo para todo el personal de la organización, con independencia del nivel jerárquico, debe estar libre de problemas de

acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, por lo que se asegurará que los trabajadores no son víctimas de ello.

La Dirección ha creado un procedimiento conciliatorio y de investigación para resolver los problemas de acoso que se puedan presentar. Cualquier caso del que tenga conocimiento la organización, los mandos intermedios, los representantes de los trabajadores o el servicio de prevención, será tratado con la seriedad del caso, en forma rápida, confidencial e imparcial.

La Dirección invita a todos los empleados a denunciar cualquier situación de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo. La dirección asegura que los trabajadores que denuncien, o sean testigos, no sufrirán represalias. Se impondrán sanciones (conforme a la normativa interna y legal aplicable) a aquellos que realicen conductas de acoso a otro empleado.

Fdo: La Gerencia / Dirección

ANEXO II: MODELO DE HOJA DE COMUNICADO DE RIESGOS

COMUNICADO DE RIESGO PSICOSOCIAL		FL-PRL-16
DATOS DEL TRABAJADOR QUE CUMPLIMENTA EL COMUNICADO:		
Centro de trabajo	**Puesto de trabajo**	**Teléfono de contacto**
Nombre trabajador	Fecha comunicación	**Firma**
DATOS DEL RIESGO PSICOSOCIAL:		
Descripción detallada del riesgo laboral (hechos, personas implicadas, fecha de inicio…)		

ANEXO III: MODELO DE HOJA DE CIERRE DE PROCESO

CIERRE DEL PROCESO DE ACTUACIÓN	FL-PRL-17
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EQUIPO MEDIADOR:	
Nombre mediador/-es que ha intervenido en el proceso:	**Nombre demandante:**
Fecha inicio proceso:	**Fecha cierre proceso:**
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN:	
MOTIVO DEL CIERRE DEL PROCESO:	
MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS:	
OBSERVACIONES:	
FIRMA/-S:	