

**PROCEDIMIENTO:
PLAN DE INCIDENTES**

**LAR PRO SALUD MENTAL
FUNDACIÓN**

**CENTROS:
A LAXE-VILAGARCÍA**

**FECHA:
JUNIO 2021**

CUALTIS

SERVICIO DE PREVENCIÓN





PROCEDIMIENTO PLAN DE INCIDENTES

LAR
PRO SALUD MENTAL

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	PRINCIPIOS	5
3.	CONCEPTOS	5
3.1.	ACOSO SEXUAL	6
3.1.1.	TIPOS DE ACOSO SEXUAL	6
3.1.2.	CONDUCTAS SOSPECHOSAS	6
3.1.3.	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	8
3.1.4.	ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)	8
4.	ACTUACIÓN	10
5.	MEDIDAS PREVENTIVAS	12
6.	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	13
6.1.	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	13
6.2.	CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS	13
6.3.	FUNCIONES DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	14
6.4.	INVESTIGACIÓN	15
6.5.	ELABORACIÓN DEL INFORME	16
7.	PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS MIEMBROS DE LA FUNDACIÓN	16
8.	DISPOSICIONES VARIAS	17
8.1.	PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS	17
8.2.	FALSAS DENUNCIAS	17
8.3.	REPRESALIAS	17
9.	PROTECCIÓN DE DATOS	17
10.	CONCLUSIONES	18

Cas





PROCEDIMIENTO PLAN DE INCIDENTES

LAR
PRO SALUD MENTAL

ELABORADO

CUALTIS, S.L.U.

DESTINATARIAS/OS

FUNDACIÓN: GERENCIA Y DIRECCIÓN

TRABAJADORES/AS: DELEGADAS/OS DE PREVENCIÓN

EDICIÓN	FECHA	MOTIVO REVISIÓN
01	06/06/2021	ACTUALIZACIÓN S.PREVENCIÓN





PROCEDIMIENTO PLAN DE INCIDENTES

LAR
PRO SALUD MENTAL

1. INTRODUCCIÓN

El presente Informe se elabora en función de la necesidad de adoptar soluciones frente a la posibilidad de que alguna persona entre el personal de la FUNDACIÓN Lar Pro Salud Mental, pueda estar siendo sometida a situaciones de Acoso: Sexual, Laboral o Moral, o de Discriminación por otros miembros del personal de la FUNDACIÓN o por terceras personas relacionadas con la FUNDACIÓN.

Para ello la FUNDACIÓN ha establecido un protocolo como herramienta para la intervención lo más rápido posible de cara a proteger la integridad de la persona.

Estableciendo un cauce a las denuncias y reclamaciones que en su caso se pudieran presentar por parte de quién se haya visto afectado por la situación.

Además se elabora un procedimiento que garantice la confidencialidad y protección de la intimidad de la persona afectada al igual que la de aquellos que intervengan en el proceso.

2. PRINCIPIOS

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, se entiende necesario prevenir conductas de acoso en el trabajo e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito laboral y profesional. El acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico son conductas que están totalmente prohibidas en la FUNDACIÓN y se consideran inaceptables.

La FUNDACIÓN ha de garantizar que toda persona que tenga relación directa, en el ámbito laboral, disfrute de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

En principio, el ámbito del acoso será el centro de trabajo; si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (por ej. con ocasión de eventos relacionados con el trabajo, caso posible: Viajes con motivo de trabajo, asistencia a reuniones por motivos de trabajo, ...)

3. CONCEPTOS

PLAN INCIDENTES- JUNIO 2021	Realizado por: Margarita Beatriz Salgado Sánchez Cualtis, S.L.U.		Página 5 de 19
----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------



PROCEDIMIENTO PLAN DE INCIDENTES

LAR
PRO SALUD MENTAL

3.1. ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o física, 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.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen como conductas sospechosas.

3.1.1. 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:

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

Acoso 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 la FUNDACIÓN, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la FUNDACIÓN.

3.1.2. CONDUCTAS SOSPECHOSAS

Se consideran conductas sospechosas de ser consideradas acoso:

CONDUCTAS VERBALES



PROCEDIMIENTO PLAN DE INCIDENTES

LAR PRO SALUD MENTAL

- Comentarios repetidos acerca del cuerpo, de la apariencia o el estilo de vida de la persona trabajadora; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia resulta molesta.
 - La conducta verbal de naturaleza sexual, puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteo ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes, de cualquier tipo: whatsapp, correo electrónico, redes sociales, etc., de carácter ofensivo.
- U otras acciones que puedan atentar contra la dignidad, ser perjudiciales para el entorno laboral, y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de la persona.
- Otra forma de presionar es el **abuso de autoridad**, que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una determinada conducta se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo.

CONDUCTAS NO VERBALES (GESTUALES)

- La persecución, la exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes, así como objetos o materiales escritos, o hacer ciertos gestos ofensivos.
- En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

CONDUCTAS FÍSICAS MOLESTAS

El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

CONDICIONANTE

PLAN INCIDENTES- JUNIO 2021	Realizado por: Margarita Beatriz Salgado Sánchez Cualtis, S.L.U.		Página 7 de 19
----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------



PROCEDIMIENTO PLAN DE INCIDENTES

LAR
PRO SALUD MENTAL

Las conductas de acoso deben ser **sistemáticas o habituales** y siempre han de referirse a hechos que estén sucediendo en el momento de presentación de la denuncia, salvo coincidencia con situaciones de ILT (incapacidad laboral transitoria), en las que podrá presentarse la queja o denuncia tras la reincorporación en el puesto de trabajo.

Con carácter excepcional podrían considerarse acoso hechos aislados atendiendo a las circunstancias y condicionamientos de estos.

3.1.3. 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.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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 de este, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

3.1.4. ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)

Los términos mobbing, “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya





PROCEDIMIENTO PLAN DE INCIDENTES

LAR
PRO SALUD MENTAL

se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO PSICOLÓGICO

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

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar 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 poseída.
- 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.
- Negación o dificultades para 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.





PROCEDIMIENTO PLAN DE INCIDENTES

LAR
PRO SALUD MENTAL

- 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.
- 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.

4. ACTUACIÓN

En caso de que se confirme la sospecha de acoso:

- El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia escrita ante la persona Responsable de Recursos Humanos por parte de la persona supuestamente objeto de acoso y/o de cualquier persona de la organización que tuviera conocimiento de la situación.
- En dicha denuncia figurará un listado de incidentes lo más detallado posible y en el supuesto de considerarlo oportuno por parte del denunciante, podrá entregarse una copia a los representantes sindicales.
- La citada denuncia será objeto de estudio por la comisión de investigación, compuesta de **dos personas formadas**, para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de





PROCEDIMIENTO PLAN DE INCIDENTES

LAR
PRO SALUD MENTAL

problemas. De manera que las investigaciones que se lleven a cabo deben ser independientes y objetivas, para lo que deberá garantizarse que no exista ninguna conexión entre los investigadores y las partes implicadas.

- Las dos personas que integran la comisión deben ser: un Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales con la especialidad de Ergonomía y Psicología aplicada y un Trabajador/a designado por el Comité de Personal. Número que, de considerarse necesario, podrá ampliarse equitativamente, por miembros provenientes de las mismas representaciones.
- La Comisión de Investigación registrará y numerará las denuncias y facilitará información sobre la normativa de referencia a las personas afectadas que lo soliciten.
- Dicha comisión, deberá formalizarse en un plazo de cinco días hábiles, con el fin de evitar, por un lado, un proceso excesivamente dilatado y, por otro, la imposibilidad de acudir al sistema legal.
- La Comisión para la investigación de los hechos, dará audiencia a las partes y a cuantas personas de la organización entienda necesario. Así mismo, es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de confianza (amigo, asesor, representante sindical, ...) y que se mantenga la confidencialidad.
- En un **plazo no superior a 30 días** desde la constitución de la Comisión, se emitirá informe en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.
- La Comisión de investigación, si constatará la existencia de acoso, incorporará al expediente disciplinario los hechos probados y propondrá la apertura de expediente disciplinario, por la comisión de falta muy grave, grave o leve, así como la adopción de medidas organizativas, adecuadas a la situación existente.
- Cuando la constatación de los hechos no fuera posible, el/la empleado/a denunciante, no será objeto de represalia alguna, salvo que fehacientemente se demostrara la falsedad de las acusaciones, en cuyo caso se iniciará el expediente disciplinario oportuno.
- De considerarse necesario, se podrá solicitar la incorporación a la Comisión de investigación de asesor/a externo/a que oriente en la toma de decisiones.
- Durante el proceso de investigación, se podrá dictaminar la conveniencia de un cambio de puesto de trabajo, que se materializará si ello fuera factible.





Cualtis

PROCEDIMIENTO PLAN DE INCIDENTES

LAR
PRO SALUD MENTAL

- El propio Comité de investigación velará por el cumplimiento de las medidas que en su caso haya propuesto y por último,
- Semestralmente, se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud, en caso de que esté constituido, de las denuncias, presentadas al amparo de la normativa vigente al respecto y de y su situación.

Con esta investigación se pretenderá llegar a conclusiones que detecten y den solución a problemas de acoso, o en su caso, a problemas organizacionales, de diseño de los lugares de trabajo, del ejercicio incorrecto de la autoridad, la no protección de los estándares éticos y morales de la organización, omisión de la salvaguarda de los derechos de los/as trabajadores/as u otras deficiencias susceptibles de cambio para evitar la manifestación psicológica negativa en los trabajadores de la organización.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, la FUNDACIÓN divulgará este Protocolo a través de:

- Correo electrónico a todos los miembros de la organización.
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo.

La FUNDACIÓN propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico. Especialmente, proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Además, la FUNDACIÓN se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos sus colaboradores, promoviendo jornadas y charlas específicas en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de la FUNDACIÓN se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

Información y Sensibilización

PLAN INCIDENTES-
JUNIO 2021

Realizado por:
Margarita Beatriz Salgado Sánchez
Cualtis, S.L.U.



Página 12 de 19



PROCEDIMIENTO PLAN DE INCIDENTES

LAR
PRO SALUD MENTAL

Lanzar una campaña explicativa para enseñar cómo se puede detectar una situación de acoso e informar sobre los derechos y los recursos con que cuentan los empleados:

- Correo electrónico.
- cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo.

Formación

La FUNDACIÓN propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico. Especialmente, proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

6.1. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, quienes deberán identificarse.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a Recursos Humanos, o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la atención de cualquiera de las personas que integren el “Comité de Prevención del Acoso” que la estudiará e investigará.

Para aquellos empleados que no dispongan de acceso al correo electrónico de la FUNDACIÓN, los equipos de Gestión del Capital Humano de los distintos centros de trabajo facilitarán el envío del documento escrito al buzón de correo electrónico definido para tales comunicaciones.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanta más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Personas implicadas.
- Tipos de conductas.
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Posibles testigos.
- Identificación de la potencial víctima del acoso.

6.2. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS

PLAN INCIDENTES- JUNIO 2021	Realizado por: Margarita Beatriz Salgado Sánchez Cualtis, S.L.U.		Página 13 de 19
----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	--	------------------------



PROCEDIMIENTO PLAN DE INCIDENTES

LAR
PRO SALUD MENTAL

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima-quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

6.3. FUNCIONES DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Este Comité estará compuesto por distintos miembros:

- Un miembro de la dirección de Administración y Finanzas
- Un responsable del Centro de Trabajo
- Un técnico de seguridad y salud, que hará las funciones de secretario.

El Comité estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros. Su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en su reglamento interno, que aprobará el propio Comité en su primera reunión.

Las competencias/responsabilidades de este Comité son:

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Realizar la investigación de los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso psicológico que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.





PROCEDIMIENTO PLAN DE INCIDENTES

LAR
PRO SALUD MENTAL

- Remitir dicho informe en un **plazo máximo de 2 meses**, si bien se aplicará el principio de celeridad para su resolución, desde la recepción de la denuncia a la FUNDACIÓN para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.
- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.

Los miembros del Comité recibirán formación especializada sobre el tratamiento en materia de acoso en el trabajo.

En el caso de que cualquier miembro de este Comité se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

6.4. INVESTIGACIÓN

El Comité tratará cada caso de manera individualizada, y velará por que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, el Comité podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y que relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera





PROCEDIMIENTO PLAN DE INCIDENTES

LAR
PRO SALUD MENTAL

(verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.

- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
- Si los otros compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se registrarán en todo caso por las siguientes normas:

- En caso de decidir el Comité la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.
- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- Todos los implicados tendrán derechos ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

6.5. ELABORACIÓN DEL INFORME

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, el Comité recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
- Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas por el Comité y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

7. PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS MIEMBROS DE LA FUNDACIÓN

La FUNDACIÓN adoptará las medidas correctoras que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- Ayuda psicológica para la persona afectada.





PROCEDIMIENTO PLAN DE INCIDENTES

LAR
PRO SALUD MENTAL

- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

8. DISPOSICIONES VARIAS

8.1. 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 LA FUNDACIÓN, se tomarán las medidas oportunas para 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.

8.2. FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

8.3. 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.

9. 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.





PROCEDIMIENTO PLAN DE INCIDENTES

LAR
PRO SALUD MENTAL

10. 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. La FUNDACIÓN no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
2. Todos los miembros de la FUNDACIÓN 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 y quejas 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.



