



PREFOR SALUD
PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
EN CASO DE ACOSO SEXUAL
Y ACOSO POR RAZÓN DE
SEXO EN EL ÁMBITO
LABORAL
PUROMASTER SL

PREFOR-SALUD, S.L. REGISTRO MERCANTIL DE MURCIA, TOMO 1701, FOLIO 59, SECCIÓN 8, HOJA MU-33393, INSC. 1ª - CIF B-73093049

ENTIDAD ACREDITADA DEFINITIVAMENTE POR D.G.T. DE LA REGIÓN DE MURCIA Nº 022/00

C/ Doctor Ricardo Cano, Nº 12 . Telf.: 968 64 40 41 - Fax: 968 64 38 40 . 30500 MOLINA DE SEGURA (MURCIA)

✉ info@preforsalud.com - www.preforsalud.com

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



ÍNDICE

1. OBJETO	3
2. ÁMBITO	3
3. DECLARACIÓN DE INTENCIONES - PRINCIPIOS	3
4. CONCEPTOS	4
4.1. Acoso sexual	4
4.2. Acoso por razón de sexo	5
4.3. Acoso psicológico (mobbing)	6
5. MEDIDAS PREVENTIVAS	9
6. MEDIDAS CORRECTORAS	9
6.1. Cauces de denuncia interna	9
6.2. Cauces de denuncia externa	13
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	14
7.1. Figura del instructor	14
8. FORMATOS Y REGISTROS	15
9. NORMATIVA	15
10. REGISTRO HISTÓRICO DE REVERSIONES	16



PREFOR SALUD
PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

1. OBJETO

El protocolo de actuación sobre el acoso en la empresa PUROMASTER SL trata de evitar y por tanto prevenir cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, laboral o discriminación, que atentan la dignidad y son perjudiciales y generadoras de efectos negativos en la salud, en la moral, confianza y autoestima de las personas, por lo tanto, se garantiza la intimidad de las personas, objetos del acoso.

Este protocolo define:

- Prevenir y así evitar los casos de acoso en todas las modalidades, estableciendo medidas específicas para prevenir el acoso.
- Conjunto de actuaciones y sanciones internas en caso de producirse acoso en la empresa PUROMASTER SL Procedimiento de investigación cuando se denuncie una de esas conductas. Procedimiento confidencial que protege a las personas afectadas en cada caso.

2. ÁMBITO

Este protocolo es aplicable a todas las personas que prestan servicios en PUROMASTER SL incluidas personas en prácticas, voluntarios, así como personal de empresas externas que desarrollan su actividad en nuestras instalaciones.

El ámbito del acoso se comunicará si es por causa directa al trabajo (eventos, viajes).



PREFOR SALUD
PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

3. DECLARACIÓN DE INTENCIONES - PRINCIPIOS

La dirección de la empresa PUROMASTER SL se compromete a garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, produciendo un entorno laboral de respeto en todos los niveles de la plantilla, libre de cualquier acoso o forma violenta (Ley Orgánica 3/2007), cumpliendo el artículo 48.1 sobre las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

En la empresa PUROMASTER SL se crea el compromiso de fomentar las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con un buen ambiente, derecho a la igualdad de trato, no discriminación, la dignidad e intimidad, así como adoptar las medidas de prevención, correctoras y disciplinarias para la protección de las personas afectadas por esas conductas.

La empresa cuenta con un Código de Buenas Prácticas, que se refleja en sus actuaciones, siendo sus valores “el derecho a la dignidad” y “el respeto a la diferencia y a la individualidad”.

Se velará por la prevención del acoso (personas con discapacidad, mujeres y otras personas de riesgo), tomando las medidas necesarias sobre cualquier tipo de acoso para erradicarlas en caso de que ocurran.

Cualquier persona que sea objeto de acoso (cualquiera de ellos) podrá solicitar que se aplique el presente protocolo.

Murcia, a 20/02/2023



JOSE JORGE MARTINEZ

ENTIDAD ACREDITADA DEFINITIVAMENTE POR D.G.T. DE LA REGIÓN DE MURCIA Nº 022/00

C/ Doctor Ricardo Cano, Nº 12 . Telf.: 968 64 40 41 - Fax: 968 64 38 40 . 30500 MOLINA DE SEGURA (MURCIA)

✉ info@preforsalud.com - www.preforsalud.com



4. CONCEPTOS

4.1. 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 reciprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Comportamientos constitutivos de acoso sexual:

Comportamientos verbales. Dentro de estas conductas se pueden destacar: las insinuaciones sexuales, proposiciones a la actividad sexual, persistir para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo. Si después de haber aclarado que esa insistencia le es molesta o inoportuna, continúan los comportamientos con comentarios insinuantes, obscenos, ofensivos, chistes subidos de tono o llamadas telefónicas indeseadas.

Comportamientos no verbales. Miradas y fotos impúdicas, fotos sexuales sugestivas o pornográficas, gestos, silbidos, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo o con contenido sexual.

Comportamientos físicos. Contacto deliberado y no deseado, palmadas, roces, abrazos, besos no deseados, intentos de abuso, acercamiento físico excesivo o no necesario.

Se pueden distinguir tres tipos de comportamiento según su gravedad:

- Leve: se consideran las conductas verbales
- Grave: se consideran las conductas no verbales
- Muy grave: se considera la conducta física.



Existen dos tipos de acoso sexual dependiendo de que la conducta implique o no una coacción:

Acoso “quid pro quo”. Cuando el trabajador es forzado a requerimientos sexuales a cambio de no verse perjudicado en las condiciones de trabajo, afectando a todo ello su formación profesional, su promoción e incluso su retribución.

Acoso ambiental. Se crea un ambiente hacia la persona afectada con una actitud intimidatoria, humillante y ofensiva, con un comportamiento indeseado.

4.2. Acoso por razón de sexo

Se trata de un 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.

Se pueden enumerar una serie de conductas o comportamientos que podrían ser constitutivas de acoso cuando son aplicadas en función del sexo y orientación sexual de la persona atentando contra su dignidad:

- Ignorar o excluir a una persona dentro de su puesto de trabajo.
- Asignar trabajos o tareas que estén por debajo de su capacidad profesional.
- No evaluar el trabajo de la persona de manera objetiva.
- Desfavorecer al trabajador sobre la formación profesional, las retribuciones o la promoción.
- Por razón de embarazo o maternidad dar un trato desfavorable.



PREFOR SALUD

PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

4.3. Acoso psicológico (mobbing)

Dentro de la empresa se puede confundir una situación de presión con un acoso psicológico.

En la primera situación, se considera una situación de desacuerdo donde es normal que se puedan producir choques, discusiones o conflictos esporádicos dentro de la línea de trabajo.

El acoso psicológico también llamado mobbing “acoso moral en el trabajo o acoso psicológico” define la situación de las personas frente a unos comportamientos caracterizados por violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, que se produce durante un tiempo prolongado en el lugar de trabajo sobre el trabajador de forma sistemática y recurrente, produciendo todo ello un daño a su dignidad. Para que una acción se considere como acoso psicológico, la acción será sistemática y habitual, con una duración determinada y dirigida a una persona.

Tipos de mobbing

- Posición jerárquica. Puede ser horizontal o vertical.
 - En el horizontal, el acosador y la víctima están en el mismo rango jerárquico, se da entre compañeros de trabajo y las repercusiones psicológicas para la víctima pueden ser devastadoras. Las causas de este tipo de acoso son muchas y variadas, siendo las más comunes: forzar al trabajador para que se conforme con determinadas normas, por enemistad, para atacar al más débil, por diferencias con la víctima, por aburrimiento.
 - En el mobbing vertical, el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior o inferior a la víctima. Se distingue: mobbing ascendente (ocurre cuando el empleado de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios subordinados), y mobbing descendente (cuando el nivel jerárquico es inferior la víctima es atacada por sus superiores).



PREFOR SALUD

PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

- Según el objetivo del hostigador se pueden clasificar en:
 - Mobbing estratégico. Este tipo de mobbing forma parte de la estrategia de la empresa, cuyo objetivo es la rescisión del contrato por parte del trabajador. Si el trabajador rescinde de forma voluntaria el contrato, no le corresponde indemnización por despido.
 - Mobbing de dirección. Es llevado a cabo por la dirección de la organización. Es un tipo de acoso laboral que intenta prescindir de un trabajador por ser poco sumiso y por no someterse a las situaciones de esclavismo para maximizar la producción de la empresa, empleando amenazas por despido por no cumplir los objetivos laborales.
 - Mobbing perverso. No tiene un objetivo laboral. Las causas se encuentran en la personalidad manipulativa y austigadora del acosador. Este tipo de acosador realiza el mobbing sin testigos, como habitualmente el mobbing perverso es horizontal o ascendente.
 - Mobbing disciplinario. Se emplea para que la persona acosada entienda que debe “entrar en el molde”. Este tipo de acoso infunde miedo en las víctimas advirtiéndoles a los demás compañeros lo que podría sucederles a ellos, creando un clima laboral en el que nadie se atreve a llevar la contraria al superior. También se emplea en contra de las personas con muchas bajas laborales y mujeres embarazadas.



PREFOR SALUD

PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

Conductas constitutivas de acoso psicológico

Las conductas pueden constituir acoso psicológico a modo de ejemplo se enumeran las siguientes:

Ataques con medidas organizativas:

- Asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Obligar a alguien a ejecutar una acción en contra de su conciencia.
- Manipular las herramientas de trabajo.
- Trato ofensivo hacia el trabajador ocultando sus esfuerzos y habilidades.
- Desautorizar y cuestionar las decisiones de la persona.
- Ordenar trabajos muy superiores o inferiores a la cualificación del trabajador.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Dificultades para acceder a permisos, cursos, actividades, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

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

ENTIDAD ACREDITADA DEFINITIVAMENTE POR D.G.T. DE LA REGIÓN DE MURCIA Nº 022/00

C/ Doctor Ricardo Cano, Nº 12 . Telf.: 968 64 40 41 - Fax: 968 64 38 40 . 30500 MOLINA DE SEGURA (MURCIA)

✉ info@preforsalud.com - www.preforsalud.com



PREFOR SALUD

PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

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

- Amenazas y agresiones físicas.
- Gritos o insultos.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Ocasionar intencionalmente gastos para perjudicar a la persona.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Es la figura del instructor quien propondrá las medidas preventivas

- La primera medida preventiva es la declaración de principios.
- Divulgación.

Son acciones de sensibilización e información relativas al acoso. Se publicará en la intranet de la empresa cartelería con imagen y folletos que contienen el protocolo en el correo electrónico de todos los miembros de la organización.

- El protocolo se entrega y se explica el camino de la denuncia que deje claramente cómo actuar, entregando el folleto a toda la plantilla y a las nuevas incorporaciones.

- Información:

Informar a la plantilla de los diferentes tipos de acoso, las medidas preventivas para evitarlo y qué hacer en caso de sufrirlo.

- Supervisión del ambiente de trabajo libre del acoso psicológico en los diferentes niveles por parte del instructor, prestando más atención a las personas vulnerables.

ENTIDAD ACREDITADA DEFINITIVAMENTE POR D.G.T. DE LA REGIÓN DE MURCIA Nº 022/00

C/ Doctor Ricardo Cano, Nº 12 . Telf.: 968 64 40 41 - Fax: 968 64 38 40 . 30500 MOLINA DE SEGURA (MURCIA)

✉ info@preforsalud.com - www.preforsalud.com



6. MEDIDAS CORRECTORAS

Cuando hay un caso de acoso de cualquier tipo (sexual, por razón de sexo, laboral o discriminación) se puede iniciar el cauce de denuncia interna, sin menos cabo de que se pueda ejercer acciones externas. Se respetará durante todo el proceso el derecho a la intimidad y confidencialidad.

Dos cauces de denuncia:

6.1. Caudes de denuncia interna.

Se considera falta grave la no comunicación del conocimiento de actos de acoso graves o muy graves.

1.- Poner la queja:

La persona afectada o la persona con conocimiento de los hechos (profesional o personas de igual o superior nivel jerárquico, delegados de personal, etc.) transmitirán la queja al instructor de forma verbal o escrita a la mayor brevedad, siendo éste de **un plazo máximo de 3 días laborales** y quedando finalmente siempre por escritos los hechos, por medio del anexo I. Se prestará ayuda a los trabajadores que lo necesiten.

La persona tiene derecho a ejercer una queja y que los hechos se investiguen. Si los hechos no revisten gravedad, como procedimiento informal, se puede ayudar a que la persona interesada explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado que este resulta incómodo y solicitar el cese de dicho comportamiento. Por ejemplo, en los casos de acoso ambiental.



2.- Investigación.

Se creará la figura del instructor, esta figura actuará bajo los principios de confidencialidad, rapidez e igualdad.

El instructor será el encargado de dirigir las actuaciones y redactar las conclusiones del expediente de investigación.

Dentro de la investigación, el comienzo se realiza con una recogida de información sobre los hechos (con un máximo de dos días, dependiendo de la gravedad), poniendo en conocimiento de los hechos al denunciado para que así pueda presentar su versión de estos.

Igualmente se solicitará la versión a los testigos si hubiese, quedando todo por escrito y firmado. En el caso de no colaboración por parte de los testigos, se considerará una falta

Se tratará cada caso de manera individualizada, dando un trato especial a las personas afectadas escuchándolas y apoyándolas en todo momento, dada la situación delicada en la que se encuentran.

El Instructor procederá a la entrevista para intentar esclarecer la investigación.

Estas entrevistas se realizarán para conocer la situación de las personas afectadas:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quien o quienes 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/as y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.



PREFOR SALUD

PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

- 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 regirán por las siguientes normas:

- Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo
- En caso de celebrarse la entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, estarán presentes todas las partes implicadas.

3.- Medidas cautelares

Dependiendo de la gravedad, se aplicarán diferentes tipos de medidas preventivas.

En el caso de que sea grave, se evitará el contacto de las personas implicadas de manera temporal, hasta que se resuelva la situación.

4.- Informe

El informe a elaborar debe de ser lo más completo posible, incluyendo:

- Declaraciones por escrito.
- Testimonio de los afectados, implicados y testigos.
- Información útil en el proceso que pueda esclarecer el suceso.

Las partes intervinientes emitirán un informe en un plazo máximo de 10 días laborales

El informe final debe determinar si los hechos son constitutivos de acoso o no lo son.



5.- Medidas

El instructor propondrá una actuación sancionadora, así como medidas correctoras, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Se tomarán medidas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas no podrán suponer si mejora ni detrimento de las condiciones contractuales.

En el caso de que exista falsa denuncia porque no ha existido acoso (en cualquiera de sus modalidades), se determinará la mala fe de la denuncia, y se adoptarán medidas disciplinarias-sancionadoras hacia la persona denunciante.

Si el informe constata la situación de no acoso, se dará por finalizado el proceso y se archivará el expediente.

Una vez suspendidas las medidas cautelares, se velará para que no existan represalias sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso (testigos), de ser así se aplicará un nuevo régimen sancionador.



PREFOR SALUD
PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

Referencias del Régimen disciplinario y sancionador del Ámbito laboral.

Art 14 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

La gerencia tiene el deber de proteger, garantizar la seguridad y la salud de la plantilla.

Ley de infracciones y sanciones en el ámbito laboral 5/2000 de 4 de agosto

Art 8 cataloga de infracciones muy graves el acoso sexual y el acoso racial, étnico, convicciones, discapacidad, edad, sexo.

XIV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad:

-Art 67 considera falta grave la actuación con persona con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad, siempre que no reúna condición de gravedad que merezca calificación como muy grave.

-Art 68 Faltas muy graves la actuación con persona con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.

Sanción por faltas:

- a) Leve: amonestación verbal. Si fuera reiterada por escrito
- b) Grave: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de 15 días cuando exista reincidencia con conocimiento a los delegados de personal o al comité de empresa
- c) muy grave: amonestación de despido, suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días o despido.

6.2. Cauces de denuncia externa.

La empresa facilitará apoyo a la persona en caso de que esta desee iniciar las acciones administrativas y judiciales que correspondan: policía, guardia civil o juzgado. En el caso de las personas con incapacidad legal tendrá que ser el tutor quien tome esa decisión.



Referencias del Régimen disciplinario y sancionador del Ámbito penal.

Art 184 Código Penal Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre,

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

Directiva 2002/73/CE del parlamento europeo y del consejo, 23 septiembre 2002 del consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y las condiciones de trabajo.



7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO – EL INSTRUCTOR

La figura del instructor llevará el seguimiento de los casos de acoso, al menos una vez al año, con el fin de evaluar la aplicación del protocolo, las medidas preventivas adoptadas e ir adoptando nuevas medidas preventivas. Llevará un registro del número de denuncias, tipo, resolución, y valoración de la misma.

La empresa designa a Francisco Hernández López, como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento.

El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es **pacoh@puromaster.com**. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente: M. Belén Martínez Vicente.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que realice la función de instructor será fija.

La persona indicada que forma la figura del instructor cumplirá de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

Adicionalmente, esta figura, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.



8. NORMATIVA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres. Art. 48

Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Estatuto de los Trabajadores

Acuerdo Europeo sobre Acoso Laboral en el lugar de trabajo (2 abril 2007)
Convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad Ley general de discapacidad 12/2013

9. REGISTRO HISTÓRICO DE CASOS DE ACOSO

N.º DE CASO	SUMARIO	FECHA



PREFOR SALUD
PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

PERSONA QUE HA INFORMADO DE LOS HECHOS

OTRAS - ESPECIFICAR

Elaborado y Revisado	Aprobación
Instructor:	Director:
FRANCISCO HERNANDEZ LOPEZ	JOSE JORGE MARTINEZ



PREFOR SALUD
PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

ANEXO I: Ficha de denuncia

Victima		
Nombre		Fecha:
Apellidos		
Puesto de trabajo		
Categoría		
Centro		
Sexo:	Mujer	Hombre
Circunstancias que motivan la denuncia - Descripción		
Firma:		



PREFOR SALUD
PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

PREFOR-SALUD, S.L. REGISTRO MERCANTIL DE MURCIA, TOMO 1701, FOLIO 59, SECCIÓN 8, HOJA MU-33393, INSC. 1ª - CIF B-73093049

DATOS DE LA PERSONA AGRESORA

NOMBRE Y APELLIDOS	<input type="text"/>
GRUPO O CATEGORIA PROFESIONAL:	<input type="text"/>
CENTRO DE TRABAJO:	<input type="text"/>
NOMBRE DE LA EMPRESA:	<input type="text"/>

ENTIDAD ACREDITADA DEFINITIVAMENTE POR D.G.T. DE LA REGIÓN DE MURCIA Nº 022/00

C/ Doctor Ricardo Cano, Nº 12 . Telf.: 968 64 40 41 - Fax: 968 64 38 40 . 30500 MOLINA DE SEGURA (MURCIA)

✉ info@preforsalud.com - www.preforsalud.com

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



PREFOR SALUD
PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

PREFOR-SALUD, S.L. REGISTRO MERCANTIL DE MURCIA, TOMO 1701, FOLIO 59, SECCIÓN 8, HOJA MUJ-33393, INSC. 1ª - CIF B-73093049

Testigo y/o Pruebas		
Nombre		Fecha:
Apellidos		
Puesto de trabajo		
Categoría		
Centro		
Sexo:	Mujer	Hombre
Testimonio		
Adjuntar cualquier medio de prueba que se considere oportuno		
Firma:		

ENTIDAD ACREDITADA DEFINITIVAMENTE POR D.G.T. DE LA REGIÓN DE MURCIA Nº 022/00

C/ Doctor Ricardo Cano, Nº 12 . Telf.: 968 64 40 41 - Fax: 968 64 38 40 . 30500 MOLINA DE SEGURA (MURCIA)

✉ info@preforsalud.com - www.preforsalud.com

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DATOS DE LOS TRABAJADORES. ENTREGA DE INFORMACIÓN SOBRE ACTUACIÓN EN CASO DE PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

D / Dña.:

Con DNI.:

puesto de trabajo de,

declara haber recibido la información: Protocolo de acoso laboral

Al adoptar este protocolo la empresa PUROMASTER SL, informa a los trabajadores, el compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando a su plantilla.

la empresa PUROMASTER SL, asume el compromiso de dar a conocer la existencia del protocolo y correcto uso de este.

GUÍA PROTOCOLO DE ACOSO

ACOSO SEXUAL

Comportamientos

- Verbales (leve): chistes, miradas, comentarios insinuantes
- No verbales (grave): fotos impúdicas, gestos, silbidos
- Físicos (muy graves): palmadas, roces, gestos

Conducta

- Quid pro quo: requerimientos sexuales para no verse perjudicado en las condiciones de trabajo
- Ambiental: humillación, ofensa, comportamiento indeseado

ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING) Confusión de situación de presión con acoso psicológico

Posición jerárquica:

- Horizontal (mismo rango)
- Vertical (diferente rango): tareas degradantes, desautorizar, no permisos, presiones

Mobbing:

- Estratégico: empresa no da indemnización por despido
- Direccional: no sumiso
- Perverso: amenaza sin testigos
- Disciplinario: no molde

ENTIDAD ACREDITADA DEFINITIVAMENTE POR D.G.T. DE LA REGIÓN DE MURCIA Nº 022/00

C/ Doctor Ricardo Cano, Nº 12 . Telf.: 968 64 40 41 - Fax: 968 64 38 40 . 30500 MOLINA DE SEGURA (MURCIA)

✉ info@preforsalud.com - www.preforsalud.com

MEDIDAS PREVENTIVAS

- Declaración de principios
- Divulgación
- Denuncia y explicación
- Formación
- Supervisión

MEDIDAS CORRECTORAS

- Cauces de denuncia interna: queja, investigación, medidas cautelares, informe
- Cauces de denuncia externa: juzgado, abogado...

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- Seguimiento una vez al año
- Medidas preventivas
- Registro de denuncia

El trabajador firmante reconoce, además, que **ha recibido información** de la empresa, para conocer el compromiso y las etapas del protocolo de la misma.

, a de de 202 .

Firma del trabajador