

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN,
ACTUACIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO
SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL Y
OTRAS SITUACIONES DE CONFLICTO**

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN - DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**
- 2. DEFINICIONES.**
 - 2.1. Acoso Sexual.**
 - 2.2. Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual**
 - 2.3. Acoso sexual ambiental.**
 - 2.4. Acoso por razón de sexo.**
 - 2.5. Discriminación directa e indirecta por razón de sexo.**
 - 2.6. Acoso moral o mobbing.**
 - 2.7. Violencia laboral.**
 - 2.8. Acoso por razón de raza**
 - 2.9. Acoso por razón de religión.**
 - 2.10. Otras razones de acoso.**
- 3. OBJETIVO.**
- 4. ALCANCE.**
- 5. ACTUACION.**
 - 5.1. Principios del protocolo**
 - 5.2. Inicio del protocolo**
 - 5.3. Puesta en marcha del protocolo**
 - 5.4. Comisión en Materia de Acoso Moral y Sexual**
 - 5.5. Investigación de los hechos**
 - 5.6. Elaboración del informe**
 - 5.7. Infracciones y sanciones disciplinarias.**
- 6. RESPONSABILIDADES.**
- 7. INDICADORES.**
- 8. FLUJOGRAMA**
- 9. REGISTROS.**
- 10. DOCUMENTACIÓN.**
- 11. DISTRIBUCIÓN.**
- 12. REVISIÓN.**

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ACTUACIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL Y OTRAS SITUACIONES DE CONFLICTO

INTRODUCCIÓN - DECLARACION DE PRINCIPIOS

Todas las personas tienen derecho a recibir un trato respetuoso y digno, tienen derecho a la salud en el trabajo, no solo frente a los riesgos que puedan ocasionar daño físico, sino también frente a los que puedan originar deterioro en la salud psíquica, a ser tratadas con igualdad y a no sufrir discriminación en los lugares de trabajo.

Es por ello que la Dirección de GESTIÓ SOCIO SANITÀRIA AL MEDITERRANI (GESMED), junto con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores asume el compromiso de adoptar cuantas medidas sean necesarias para la prevención, actuación y resolución de las posibles situaciones de acoso u otros conflictos que puedan darse en el ámbito laboral.

Para ello la Dirección de GESMED fomentará un entorno laboral donde se respete la dignidad y un clima en el que no pueda cultivarse ninguna de las modalidades de acoso; y aplicará la sanción de acuerdo con el Convenio Colectivo vigente sin importar quién sea la persona afectada o la persona o personas causantes. Este compromiso se traduce en los siguientes puntos:

1. Con el fin de asegurar que todas las personas vinculadas a GESMED disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz los conflictos laborales entre ellas el acoso, en todas sus modalidades y formas, provenga de quién provenga.
2. Los responsables de GESMED fomentarán y formularán una declaración en la que se comprometan explícitamente a trabajar por excluir cualquier tipo de hostigamiento de entre las posibles conductas que se puedan dar entre las personas vinculadas a esta empresa.
3. GESMED aplicará de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Así mismo se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos o unidades de la organización y entre las personas de la misma.
4. La empresa reconoce como una acción de prevención primordial, la implantación, en los diversos departamentos y entre las personas de la organización, de conductas éticas que no manipulen a otras personas y que sean humanizadoras. Así, facilitará e impulsará todas las acciones necesarias encaminadas a la prevención del acoso u otras situaciones de conflicto, para colaborar con ello a conseguir el mejor clima laboral posible en GESMED.

Tanto la dirección de GESMED como todo el personal de la entidad tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral exento de acoso; así mismo, no obstaculizarán las denuncias por acoso u otros conflictos que pudiesen darse ni los procesos internos consecuentes a las mismas. La Dirección

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ACTUACIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL Y OTRAS SITUACIONES DE CONFLICTO

garantizará el carácter urgente y confidencial del proceso interno, así como la prohibición de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo, y facilitará todos los medios posibles para evitar que se repitan estas situaciones.

DEFINICIONES

2.1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se define **acoso sexual** a 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.

La Directiva 2006/54/CE de 5 julio relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres introduce a la definición de acoso sexual los siguientes matices:

- Al comportamiento verbal, no verbal o físico le añade la característica de no deseado.
- Al entorno intimidatorio, degradante u ofensivo lo califica también de hostil y humillante.

En esta definición quedan comprendidas las diferentes modalidades de acoso sexual:

2.2. Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual (acoso quid pro quo)

Con este tipo de acoso se fuerza a que se tenga que elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral.

2.3. Acoso sexual ambiental

Comportamiento de naturaleza sexual o sexista que, como consecuencia, produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre. En este tipo de acoso no es determinante la jerarquía del puesto de trabajo; es muy común que se produzca entre personas del mismo nivel laboral o personas relacionadas con la organización que no forman parte de la misma.

2.4. Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 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.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ACTUACIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL Y OTRAS SITUACIONES DE CONFLICTO

2.5. Discriminación directa e indirecta por razón de sexo

Según el artículo 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007 se **considera discriminación directa por razón de sexo** la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007)

Según el artículo 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007 se considera **discriminación indirecta por razón de sexo** la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En especial se consideraran las situaciones referentes a materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral y familiar.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerara también acto de discriminación por razón de sexo (art 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007)

2.6. Acoso moral o mobbing / Acoso psicológico en el trabajo

Según la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio el **acoso moral** es “el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”.

La NTP 854, desde el campo técnico de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) define operativamente el **acoso psicológico en el trabajo** como la “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”.

Algunas acciones de violencia psicológica en el trabajo que tienen potencial para afectar la salud de la persona trabajadora pueden consistir en:

Ataques a la persona afectada con medidas organizativas

Ataques a las relaciones sociales de la persona afectada

Ataques a la vida privada de la persona afectada

Amenazas de violencia física

Ataques a las actitudes de la persona afectada

Agresiones verbales

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ACTUACIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL Y OTRAS SITUACIONES DE CONFLICTO

Rumores

2.7. Violencia laboral

Según lo indicado en la NTP 891 se entiende como **violencia en el trabajo** todas las conductas de violencia física o psicológica que se produzcan en el entorno laboral entre personal laboral de una misma empresa, entre personal laboral de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre personal laboral y empresario/s; y también la que eventualmente se establezca entre usuario/cliente y personal de la empresa en la prestación del servicio. En este sentido, entre las conductas a considerar se encuentran las siguientes:

1. Conductas de violencia física
2. Conductas de violencia psicológica (acoso discriminatorio, laboral, sexual)

2.8. Acoso por razón de raza

Constituye acoso por razón de raza cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la raza a la que pertenezca la trabajadora o el trabajador, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.9. Acoso por razón de religión

Se entiende por acoso por razón de religión cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la religión que profese la trabajadora o el trabajador, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.10. Otras razones de acoso

- Edad
- Discapacidad física o psíquica
- Enfermedad
- Orientación sexual
- Ideas políticas y/o sindicales

Todos los listados que aparecen en este apartado no son una relación exhaustiva y cerrada, sino que cumplen una función meramente ejemplificadora.

OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es definir el procedimiento interno de actuación a seguir en relación con los posibles casos de acoso en sus diferentes modalidades y otras discriminaciones en el ámbito laboral de GESMED. Con ello se pretende prevenir y reducir los daños a la salud de las personas trabajadoras de la empresa derivados de las situaciones mencionadas.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ACTUACIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL Y OTRAS SITUACIONES DE CONFLICTO

A través del procedimiento interno las eventuales personas afectadas podrán comunicar las posibles situaciones de acoso y discriminación para que se puedan adoptar las medidas correctoras necesarias para que tales situaciones remitan.

ALCANCE

Este protocolo de actuación será de aplicación a toda la población trabajadora de GESMED independientemente de su tipo de contrato laboral y del centro en el que trabaje.

ACTUACIÓN

Este protocolo se pone a disposición para el caso de que cualquier persona trabajadora de GESMED lo necesite pueda comunicar estar expuesta a una posible situación de acoso o de discriminación en sus diferentes modalidades u otro tipo de conflicto en el ámbito laboral de los expuestos en el punto 2 para que se puedan tomar las medidas oportunas.

5.1. Principios del protocolo de actuación

El desarrollo del presente protocolo se basa en los siguientes principios:

- Respeto y protección a las personas. Las actuaciones deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- Carácter preventivo. Este protocolo no goza de naturaleza punitiva sino que tiene un carácter plenamente preventivo, es por esto que las medidas van encaminadas a eliminar el riesgo, evaluar y establecer medidas correctoras adecuadas al riesgo. Es por lo tanto, independiente del régimen disciplinario que se pueda concluir y no debe impedir en ningún caso la utilización por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales previstas en la ley.
En caso de denuncia ante órgano judicial la actuación de la Comisión quedará en suspenso en tanto no se dicte sentencia judicial firme.
- Confidencialidad de los datos. Las personas que intervengan en el protocolo tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será accesible para el personal que intervenga directamente en su tramitación.
- Criterios a tener en cuenta en el proceso de investigación. Se deben investigar hechos, no apreciaciones. Se deben evitar juicios previos. El trato a las partes implicadas y a los diferentes testigos debe ser lo más delicado posible. Todos los testigos o personas a las que se solicite testimonio para el proceso deben ser informados previamente sobre el asunto para el cual se les solicita colaboración así como del carácter voluntario y confidencial de la misma.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ACTUACIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL Y OTRAS SITUACIONES DE CONFLICTO

- *Diligencia.* La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- *Prohibición de represalias.* Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en la investigación de los hechos relacionados en la denuncia, siempre que hayan actuado de buena fe.
Por el contrario las denuncias o actuaciones que se demuestren de mala fe o deshonestas serán susceptibles de expediente disciplinario, al margen de las acciones legales que de estas pudieran derivarse.

5.2. Inicio del protocolo

El protocolo se inicia a partir de la presentación de un escrito suscrito por la/s persona/s presuntamente afectada/a mediante el cual se comunica posible exposición a una situación de las descritas en el punto 2.

¿Quién puede presentar el escrito para iniciar el protocolo?

La persona trabajadora afectada ó podrá poner el hecho en conocimiento de sus delegados de prevención, de los representantes de los trabajadores/as o de una persona de su confianza para que inicie el procedimiento.

Cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de una posible situación de acoso o de discriminación en sus diferentes modalidades u otro tipo de conflicto en el ámbito laboral de los expuestos en el punto 2 o solicitar a cualquiera de los mencionados en el párrafo anterior que lo presente.

¿Cómo se presenta el escrito?

Se utilizará el modelo que se incluye en el Anexo I y en el que se solicita la siguiente información:

- Identificación de la/s persona/s que comunican el conflicto.
- Descripción de los hechos referentes a la situación que se comunica (desde cuando ocurre, posible origen, cómo se manifiesta, etc.).
- Copia de toda la documentación acreditativa y de cualquier otra información que se considere pertinente.
- Identificación de los testigos (de existir) que la persona afectada solicita que sean escuchados.
- Descripción de la posible solución preferida por la persona afectada.
- Identificación de la/s personas que presuntamente adoptan las conductas no deseadas.

El escrito irá firmado por las personas que lo presentan solicitando el inicio del procedimiento.

¿A quién se dirige?

La comunicación se remitirá a la **Comisión en Materia de Acoso Moral y Sexual** a través del correo **comision@gesmed.es**

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ACTUACIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL Y OTRAS SITUACIONES DE CONFLICTO

Esta Comisión esta compuesta por tres miembros de la organización, pertenecientes al departamento de RRHH, a la coordinación y a la dirección de dos centros.

5.3. Puesta en marcha del protocolo

Una vez recibida la comunicación la Comisión en Materia de Acoso Moral y Sexual se pondrá en contacto en el menor tiempo posible (en un plazo de 2/3 días prorrogable en caso de fuerza mayor) con la/s persona/s afectadas para valorar la admisión a trámite de la comunicación y proponer ya sea una serie de actuaciones que se estimen convenientes que permitan cerrar el proceso o bien la puesta en marcha del protocolo.

A los componentes de la Comisión les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación (relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona afectada o la persona denunciada).

Para esos supuestos se propone sustituir al componente perteneciente al Departamento de RRHH por la Dirección del Departamento de Calidad y a los otros componentes por otro personal laboral de la misma categoría de otros centros.

5.4. Comisión en Materia de Acoso Moral y Sexual

La puesta en marcha del protocolo implica la realización de una investigación de los hechos por parte de la Comisión en Materia de Acoso Moral y Sexual.

La Comisión en Materia de Acoso Moral y Sexual valorará disponer del apoyo y asesoramiento externo del Servicio de Prevención Ajeno u otro asesor externo.

5.5. Investigación de los hechos

Se practicarán cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias a juicio de la Comisión, garantizando una total discrecionalidad y la igualdad de trato entre las partes implicadas.

Todo el personal laboral y mandos de la empresa están obligados a colaborar en la investigación cuando sean requeridos por la Comisión y a guardar la debida confidencialidad.

La Comisión podrá exigir en todo momento a cualquiera de los participantes la presentación de documentos o información.

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza (amigo, asesor, representante sindical,...), que la investigación se lleve en régimen de contradicción (que sean escuchadas todas las partes implicadas) y que se mantenga la confidencialidad.

Se garantiza el derecho de las partes en conflicto a expresarse libremente, con respecto a las personas, y a alegar lo que estimen más oportuno para la defensa de sus derechos.

La investigación será llevada con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, especialmente la protección al derecho a la intimidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento y debe estar presidida por la independencia y la objetividad.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ACTUACIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL Y OTRAS SITUACIONES DE CONFLICTO

Durante el procedimiento, la Comisión, podrá plantearse la adopción de medidas cautelares de protección. La propuesta de las mismas será comunicada y solicitada a la Dirección de la empresa y al trabajador/a afectado.

Durante la tramitación de las actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

5.6. Elaboración del informe

En un plazo máximo de 30 días, salvo por fuerza mayor, el resultado de la investigación se plasmará en un informe detallado en el que se formularán las propuestas de solución. El informe incluirá la información siguiente:

- Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Una relación de los hechos del caso que resulten acreditados a juicio de la Comisión.
- Un resumen de las diligencias practicadas por la Comisión.
- Una propuesta de las medidas a adoptar. La propuesta ha de adoptarse por unanimidad.

Este informe será remitido a la Dirección de la empresa para que adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias. Asimismo, se remitirá copia/se informará a las partes implicadas. Ver anexo II. Los informes de investigación serán archivados por RRHH.

Plazo de resolución.

La Dirección de la empresa decidirá, en un plazo de 10 días desde la remisión de la propuesta de la Comisión, las acciones a adoptar en relación con la propuesta de la misma, y comunicará su decisión inmediatamente a los afectados.

La Comisión en Materia de Acoso Moral y Sexual hará un seguimiento de la implantación de dichas medidas.

No obstante cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, el mencionado plazo podrá ser prorrogado durante el más breve periodo posible.

Cuando la Dirección de la empresa no acepte la propuesta, dará explicaciones detalladas a las partes y a la Comisión.

5.7. Infracciones y sanciones disciplinarias.

Es conveniente que todos los aspectos del procedimiento estén consensuados entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as y se ajuste a lo indicado sobre el tema en el Convenio Laboral correspondiente.

Las normas disciplinarias deben recoger claramente las conductas de acoso y las correspondientes sanciones. Se deben cotejar con el correspondiente Convenio Laboral.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ACTUACIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL Y OTRAS SITUACIONES DE CONFLICTO

Otras consideraciones

Si existiera norma legal o convencional de ámbito superior y afectara al contenido de este protocolo, la Comisión de Investigación se compromete a su inmediata adecuación.

Por otro lado, independientemente de que no hubiera cambios legales, el presente protocolo podrá ser revisado para su adecuación a las características de la organización en caso necesario.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en cada centro de trabajo.

RESPONSABILIDADES

Todo el personal laboral de la empresa tienen la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran. Además de forma particular:

Dirección: Será la encargada de promover las condiciones de trabajo para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, garantizando la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo no permitiendo ni tolerando la aparición de conflictos como situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso moral u otros y contribuirá a cumplir el procedimiento de denuncia o de solicitud de ayuda.

Recursos Humanos / Responsables: Explicarán la política de la organización, facilitarán información, contribuirán a un ambiente que prevenga la aparición de conflictos como situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso moral y ayudarán a cumplir el procedimiento de denuncia o de solicitud de ayuda.

Representantes de los trabajadores/as: Contribuirán a prevenir las situaciones de conflictos, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el acoso moral en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran proporcionarlo.

INDICADORES

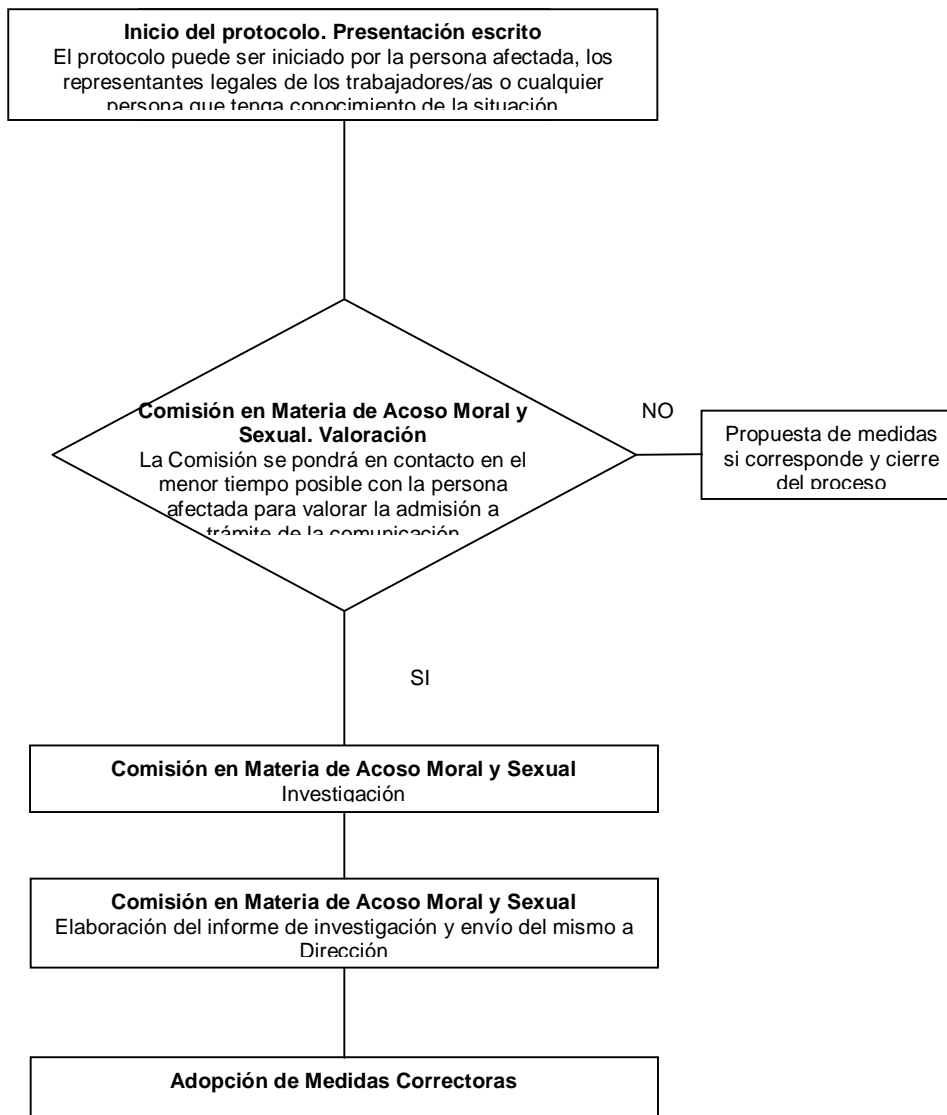
Indicadores

La Comisión en Materia de Acoso Moral y Sexual informará periódicamente a la Comisión de Igualdad de:

- Número de comunicaciones de solicitud de intervención.
- Número de comunicaciones de solicitud de intervención que han derivado en investigación
- Resoluciones adoptadas para cada caso.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ACTUACIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL Y OTRAS SITUACIONES DE CONFLICTO

FLUJOGRAMA



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN,
ACTUACIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO
SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL Y
OTRAS SITUACIONES DE CONFLICTO**

REGISTROS

- **Comunicación de la situación de riesgo**
- **Informe de conclusiones de la comisión**