



# PROTOCOLO

DE ACOSO

**ELABORADO POR PAUMA S.L.**

**ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN: ABRIL 2013**

BR-41/201305-04

## Índice

1.- INTRODUCCIÓN.....	4
2.- COMPROMISOS QUE ADQUIERE PAUMA IMPLANTANDO EL PROTOCOLO.....	5
3.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	6
4.- OBJETIVOS.....	9
5.- NATURALEZA Y DEFINICIÓN DEL ACOSO.....	10
6.- LAS PARTES INVOLUCRADAS.....	13
7.- SISTEMA DE PREVENCIÓN.....	19
8.- PROCESO DE ACTUACIÓN PARA TRATAR LOS CASOS DE ACOSO.....	21
9.- CONDUCTAS TIPIFICADAS COMO AS Y ARS Y SANCIONES.....	28
10.- DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO.....	33
ANEXO I.....	34
ANEXO II.....	36
ANEXO III.....	38

## 1.- INTRODUCCIÓN

Pauma reconoce el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (AS y ARS) en el ámbito laboral como una cuestión que afecta definitivamente a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Entendemos el AS y ARS como una manifestación contraria a la igualdad entre mujeres y hombres y como un problema de salud laboral. Por esta razón, en Pauma abordamos el AS y ARS desde el Plan de Igualdad de Género y desde la Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

Abordamos el AS y ARS en el ámbito laboral en el marco de un proceso mucho más completo y sistemático, como parte del trabajo que estamos realizando para implementar la igualdad de género en todos nuestros procesos, para las personas de la entidad y como parte de nuestro desarrollo estratégico.

Desde la convicción de que es necesario realizar acciones que contribuyan a la eliminación de una de las formas menos visibles de violencia contra las mujeres, presentamos este protocolo de actuación para prevenir y abordar el AS y ARS como un instrumento que define, implementa y comunica las medidas que Pauma despliega para evitar y sancionar las posibles situaciones que vulneran derechos humanos fundamentales como el derecho a la libertad, a la intimidad, a la dignidad, a la salud, a la libertad sexual y a la integridad física de todas las personas que trabajamos en Pauma. Porque favorecer un clima laboral de respeto y equidad contribuye a la mejora en el trabajo y en la calidad de vida de las personas que formamos parte de Pauma.

El objetivo de esta herramienta es proponer el marco de referencia adecuado para prevenir, detectar y actuar frente a aquellas actitudes que son contrarias a la dignidad y libertad de las personas, asegurando un proceso objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

A través de este documento Pauma expresa su total intolerancia ante el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo, así como la implicación y compromiso de la entidad para su erradicación. Así mismo manifiesta que este tipo de conductas no se permitirán ni quedarán impunes y explicita el derecho a la reclamación de las personas trabajadoras cuando ocurra.

Este Protocolo se ha elaborado a partir de las directrices marcadas por el INAFI en el documento "Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: aplicación práctica".

## **2.- COMPROMISOS QUE ADQUIERE PAUMA IMPLANTANDO EL PROTOCOLO**

- La protección de los derechos fundamentales de las personas y especialmente de su dignidad en el ámbito laboral, siguiendo los principios contenidos en la DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO que reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado, Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social...) en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.
- En aplicación de lo dispuesto en materia de prevención de acoso por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo.
- El establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de Pauma, con arreglo a las cláusulas aquí recogidas.
- Garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los programas a los que alcanza el poder de dirección, y asegurar por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en Pauma.
- Dar a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la política de Pauma para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

### **3.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

Con el objetivo de fomentar y mantener un entorno laboral digno para todas las personas de esta entidad, fundamentado en el respeto hacia la propia libertad individual, Pauma asume que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo (en adelante AS y ARS), implican un atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas.

Por lo tanto y teniendo en cuenta esto, Pauma no permitirá ni tolerará situaciones de esta índole, comprometiéndose a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual de cada integrante de nuestra entidad.

Es responsabilidad de todas las personas de Pauma asegurar que se cumpla este compromiso, especialmente de quienes ocupan mandos superiores e intermedios que deben garantizar que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.

En caso de que ocurran este tipo de actitudes y comportamientos, se facilitará ayuda a la persona que lo sufra, se evitará que la situación se repita y se sancionará en función de las circunstancias y condicionamientos del hecho en sí.

La Dirección de Pauma para asegurar que se respeten las normas establecidas en referencia a la prevención y eliminación del AS y ARS, ha establecido cuatro figuras que serán garantes de todo este proceso:

- Comisión frente al AS y ARS:
  - Elabora el Protocolo de actuación frente al AS y ARS y vela por su buen funcionamiento.
- Recepción de las denuncias de casos de AS y ARS:
  - Recibe y registra la denuncia, e inicia el proceso trasladando la denuncia al Equipo de Mediación.
- Equipo de Mediación en casos de AS y ARS:
  - Realiza los pasos establecidos en el Protocolo para resolver el caso internamente y llegar a una solución.
- Comité Tripartito en casos de AS y ARS:
  - Toma las decisiones finales en base a la información remitida por el Equipo de Mediación.

Asimismo corresponde a cada persona Pauma determinar qué comportamiento o comportamientos le resultan inaceptables y ofensivos; debe, en primer lugar, hacerlo saber a quien está realizando esa conducta, por sí misma o a través del Equipo de Mediación y, en todo caso, tiene derecho a solicitar la aplicación del presente Protocolo.

En consecuencia, Pauma y la Comisión frente al AS y ARS se comprometen a regular, por medio del Protocolo, la problemática del AS y ARS en las relaciones laborales, estableciendo un procedimiento para prevenir y dar rápida solución a las reclamaciones con las debidas garantías, tomando en consideración la normativa actual y específicamente la laboral.

Para conseguir el objeto del Protocolo, Pauma solicita que cada una de las personas de la entidad, asuman sus responsabilidades al respecto:

- Evitando comportamientos o actitudes que puedan resultar ofensivas, humillantes degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles, y no ignorando ni tolerando dichos comportamientos o actitudes.
- Actuando de forma adecuada frente a estas situaciones, comunicándolo, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que lo están sufriendo.

Por su parte Pauma se compromete a:

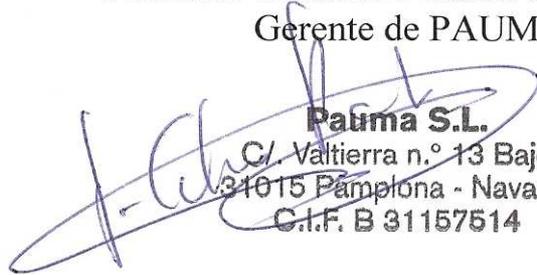
- Distribuir un cuestionario entre la plantilla para recoger aquellas actitudes y comportamientos que consideran ofensivos, humillantes, degradantes, molestos, intimidatorios u hostiles, relacionados con situaciones de AS y ARS.
- Organizar la información recopilada con el fin de que quede reflejada en el Protocolo, categorizando los hechos de acoso en función de su escala de gravedad (leve, grave y muy grave).
- Elaborar y difundir las medidas preventivas y el Protocolo de actuación frente a este tipo de comportamientos o actitudes.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que estén sufriendo estas situaciones, nombrando un Equipo de Mediación, que podrá contar con la colaboración y asesoramiento externo que considere oportuno y un Comité Tripartito, que estén preparados para asumir las tareas señaladas en este documento.
- Nombrar una Comisión frente al AS y ARS que participe activamente en el seguimiento de aquellos casos de AS y ARS que se den, y del Protocolo en sí, poniendo los medios para solventar aquellos puntos que no estén claros o que puedan generar algún problema en la práctica.
- Articular y publicitar las diferentes vías de resolución de este tipo de casos dentro y fuera de Pauma.
- Garantizar que todas las quejas o denuncias sean tramitadas de forma rigurosa y rápida, respetando el principio de confidencialidad.

- Garantizar que no existan represalias contra la persona que presente la queja o denuncia, ni contra el resto de personas que estén involucradas en el proceso.

Las medidas preventivas y el Protocolo concretarán estos objetivos y serán revisados con una periodicidad de un año.

En Pamplona, a 26 de abril de 2013

Firmado: Francisco Calero Pacha  
Gerente de PAUMA SL



**Pauma S.L.**  
C/ Valtierra n.º 13 Bajo  
31015 Pamplona - Navarra  
C.I.F. B 31157514

## 4.- OBJETIVOS

Con el fin de proteger la dignidad de las personas que integran Pauma y, en aras a crear y mantener un ambiente laboral respetuoso, se establecen los siguientes objetivos:

- Implantar las medidas que prevengan, eviten y erradiquen el AS y ARS.
- Establecer las pautas de actuación en casos de AS y ARS.
- Determinar las actuaciones necesarias para la investigación, persecución y sanción de las conductas de AS y ARS que se produzcan.
- Facilitar a las personas de Pauma un procedimiento adecuado para presentar sus reclamaciones mediante la implantación y la difusión del Protocolo.

## 5.- NATURALEZA Y DEFINICIÓN DEL ACOSO

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, consisten en la acción impuesta sin reciprocidad, inesperada y no bien recibida, frecuente y repetitiva que puede tener un efecto dañino en la persona acosada. Puede incluir tocamientos, insinuaciones, miradas, actitudes chocantes, bromas con lenguaje ofensivo por el sexo de la persona, alusiones a la vida privada y personal, referencias a la orientación sexual, insinuaciones con connotación sexual, alusiones a la figura y a la ropa, etc.

En definitiva, se trata de una conducta inesperada, irrazonable, inaceptable, de naturaleza sexual u otra conducta basada en el sexo que afecta a la dignidad de la persona. Incluye conducta verbal o no verbal, física y es siempre no deseada.

### ACOSO SEXUAL

#### Definición y características

Según el Código de Conducta elaborado por la Comisión de la Unión Europea, acoso sexual es:

“La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”

Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable:

- Si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- Si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de personas de la dirección así como de otras personas trabajadoras (incluyendo mandos y compañeros y/o compañeras) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, la promoción, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- y/o si dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, humillante o resulta desfavorable y agresivo para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave.

Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

## **Tipos de acoso sexual**

De estas definiciones se desprende la existencia de dos tipos de acoso sexual, denominados por la doctrina y la jurisprudencia como chantaje sexual y acoso ambiental.

- Se produce chantaje sexual o acoso sexual de intercambio (quid pro quo) cuando el sujeto activo del acoso condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese de la persona trabajadora, a la realización de un acto de contenido sexual.

Implica abuso de autoridad en tanto que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada. También se denomina "acoso vertical"

- Se produce acoso ambiental cuando el sujeto activo del acoso crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona trabajadora como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

No es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo, se produce entre compañeros y compañeras de trabajo o personas relacionadas con la entidad que no forman parte de ella. También se denomina "acoso horizontal".

## **Estrategias de acoso sexual**

Algunos de los gestos sexuales más habituales de expresión del acoso son:

- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o apariencia física.
- Enviar correspondencia insinuante o pornográfica, inclusive faxes, mensajes de texto o e-mails de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Comentarios o bromas inapropiadas y ofensivas de contenido sexual.
- Conductas físicas deliberadas y no solicitadas como pellizcos, tocamientos innecesarios, etc.
- Realizar gestos obscenos.
- Preguntar sobre la vida sexual.

## **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

### **Definición y características**

Constituye acoso por razón de sexo o acoso sexista toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta, por su repetición, sistematización o propósito, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la entidad, creando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares.

Estaríamos ante situaciones en las que el sexo u orientación sexual de la persona se utiliza como condicionante ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente, produciéndose, de este modo, una actitud discriminatoria que viola el ordenamiento jurídico.

### **Estrategias 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:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Asignar a una persona, a causa de su sexo, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- Utilizar formas de dirigirse denigrantes.
- Utilizar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

## **6.- LAS PARTES INVOLUCRADAS**

### **PERSONA VÍCTIMA DE AS Y ARS**

#### **Derechos y deberes**

- Tiene el derecho a informarse sobre todas las vías de resolución de la situación de acoso, tanto las internas como las externas, con el objetivo de decidir cuál es la que más se ajusta a su caso particular.
- Tiene derecho a una investigación imparcial de los hechos, a que se entreviste a testigos con carácter privado y nunca en presencia de ninguna de las partes, a la plena información sobre el punto en el que se halla el proceso, así como a la total confidencialidad en el trato de la información y de los informes realizados al respecto.
- Tiene el derecho a utilizar los servicios y procesos disponibles en Pauma: consultar con el Equipo de Mediación y seguir el Protocolo de actuación.
- Tiene el deber, si fuera posible, de tratar de solucionar de forma directa el caso existente antes de realizar una reclamación o denuncia formal mostrando su rechazo a los comportamientos y actitudes de las que es objeto por escrito.
- Tiene el deber de documentar todas las situaciones sucedidas en el marco del acoso vivido. En este caso es preciso realizar un registro de todos los hechos relacionados con la situación de acoso detallándolos lo máximo posible.
- Tiene el deber de cooperar en todo momento con la investigación que se lleve a cabo para aclarar los hechos sucedidos.

### **PERSONA QUE PRESUNTAMENTE ACOSA**

#### **Derechos y deberes**

- Tiene el derecho a informarse sobre todas las consecuencias que puede traerle en Pauma el acosar sexualmente o por razón de sexo a otra persona.
- Tiene derecho a una investigación imparcial de los hechos, a que se entreviste a testigos con carácter privado y nunca en presencia de ninguna de las partes, a la plena información sobre el punto en el que se halla el proceso, así como a la total confidencialidad en el trato de la información y de los informes realizados al respecto.
- Tiene el deber de cambiar su actitud y comportamiento en el momento en el que reciba una petición por parte de una persona que se sienta acosada por ella.

- Tiene el deber de cooperar en todo momento con la investigación que se lleve a cabo para aclarar los hechos sucedidos.

## **COMISIÓN FRENTE AL AS Y ARS**

### **Composición**

- Una persona en representación de la dirección de Pauma
- Una persona en representación de Comité de empresa
- La Delegada de Salud Laboral
- Una persona de la Comisión de Igualdad

### **Funciones**

- Desarrollar un Sistema de prevención y un Protocolo de actuación frente al AS y ARS.
- Realizar el seguimiento de la puesta en funcionamiento del Protocolo.
- Conocer e informarse de todos los casos de acoso que se hayan producido en Pauma.
- Evaluar, con carácter anual, el desarrollo del Sistema de Prevención y del Protocolo de actuación.

### **Derechos y deberes**

- Tiene el derecho a disponer de los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones.
- Tiene el derecho y el deber de conocer y recibir la información pertinente de todos los casos de acoso que se hayan producido con el fin de poder evaluar anualmente el funcionamiento del Protocolo.
- Tiene el deber de identificar los puntos fuertes y debilidades del Protocolo e incluir las mejoras pertinentes.
- Tiene el deber de velar por el correcto desarrollo del Sistema de Prevención y del Protocolo de actuación.

## **RECEPCIÓN DE LAS DENUNCIAS DE CASOS DE AS Y ARS**

### **Composición**

- La persona Delegada de Salud Laboral

### **Funciones**

- Recibir las denuncias que se produzcan en Pauma, relacionadas con AS y ARS.
- Informar a las personas que presenten denuncias o quejas en AS y ARS sobre el procedimiento y sobre sus derechos y deberes.
- Trasladar las denuncias al Equipo de Mediación.
- Registrar las denuncias que se produzcan en el registro diseñado a tal efecto.

### **Derechos y deberes**

- Tiene el derecho a disponer de los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones.
- Tiene el deber de tramitar todas las quejas o denuncias de forma rigurosa y rápida.
- Tiene el deber de garantizar que todas las denuncias se tramitarán respetando el principio de confidencialidad.

## **EQUIPO DE MEDIACIÓN EN CASOS DE AS Y ARS**

### **Composición**

- Dos profesionales de EAIV

### **Funciones**

- Recibir las denuncias que le traslade la Delegada de Salud Laboral.
- Informar a quien realice la denuncia sobre las diferentes vías de resolver el caso de acoso y los medios disponibles tanto dentro como fuera de Pauma.

- Mediar, en caso de que se opte por una solución directa del caso, poniendo en conocimiento de quien acosa que su conducta está molestando y está siendo interpretada como tal. Asimismo, solicitará que cese este comportamiento y realizará el seguimiento para comprobar que esta conducta ha cesado.
- Acompañar y asesorar a quien ha sufrido acoso para asegurar que el proceso se realiza de forma correcta y no se toman represalias al respecto.
- Seguir todos los pasos establecidos en el Protocolo para resolver el caso internamente y llegar a una solución.
- Realizar un informe final tras el periodo de investigación que elevará al Comité Tripartito para que tome las decisiones oportunas.

## **Derechos y deberes**

- Tiene el derecho a disponer de los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones.
- Tiene derecho a que las personas responsables de los equipos le faciliten el proceso de investigación.
- Tiene el derecho y el deber de estar formado de manera específica en temas relacionados con el acoso y sus formas de resolverlo, en igualdad entre mujeres y hombres y en habilidades personales para poder tratar con las personas implicadas en estos casos.
- Tiene el deber de garantizar la realización del proceso de investigación de manera imparcial.
- Tiene el deber de cumplir rigurosamente los pasos establecidos en el Protocolo.
- Tiene el deber de informar sobre el punto en el que se halla el proceso cuando lo demanden tanto la persona acosada como la persona que presuntamente he realizado el acoso.
- Tiene el deber de tratar la información y los informes realizados con total confidencialidad.

## **COMITÉ TRIPARTITO EN CASOS DE AS Y ARS**

### **Composición**

- Una persona en representación de la dirección.
- Una persona en representación del Comité de Empresa.
- La persona responsable de la Prevención de Riesgos Laborales.

## **Funciones**

- Tomar las decisiones correspondientes en los procesos que se desarrollen por la vía formal.
- Con la información recogida en el Informe de Comunicación elaborado por el Equipo de Mediación establecerá, si fuera necesario, las medidas cautelares.
- Basándose en la información recogida en el Informe Final emitido por el Equipo de Mediación determinará la escala de gravedad de los comportamientos investigados y aplicará las sanciones correspondientes de acuerdo con el Convenio de Pauma vigente.

## **Derechos y deberes**

- Tiene el derecho a disponer de los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones.
- Tiene el derecho a recibir informes con la información recabada de manera imparcial y clara para poder tomar las decisiones correspondientes.
- Tiene el deber de tratar la información de manera confidencial.
- Tiene el deber de tomar las decisiones de manera imparcial.

## **RESTO DE LA PLANTILLA**

### **Derechos y deberes**

- Tiene derecho a opinar sobre qué actitudes y comportamientos que considera ofensivos, humillantes, degradantes, molestos, intimidatorios u hostiles, relacionados con situaciones de AS y ARS.
- Si alguna persona de la plantilla tiene conocimiento de que se esté produciendo una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, tiene el deber de:
  - o En primer lugar comunicar a la persona que está realizando dicha acción que su comportamiento es inadecuado y que debe cesar.
  - o Apoyar a la persona que sea víctima del acoso y tratar de orientarla para que realice una queja o demanda oficial.
  - o Si la situación supusiera un riesgo para la salud y la seguridad de la persona acosada, deberá ponerlo en conocimiento de la Delegada de Salud Laboral inmediatamente para que proceda a actuar.
- Tiene el deber de mantenerse a disposición de la investigación si fuera requerida su participación.

- En la medida de lo posible, la plantilla no deberá posicionarse públicamente en un caso de acoso ya que esto influiría en el proceso.

## 7.- SISTEMA DE PREVENCIÓN

Pauma es consciente de que si se dan casos de AS y ARS, su eliminación no se logrará con la simple adopción de medidas puntuales tendentes a resolver los problemas que se presenten, sino que requiere trabajar en un marco global en el que se incluya un abanico amplio de actuaciones en materia preventiva que eviten llegar a situaciones críticas.

Así, Pauma, de acuerdo con el enfoque preventivo del Protocolo, desarrollará las siguientes medidas orientadas a evitar que surjan casos de AS y ARS.

### **Sensibilización, información y formación**

Con el fin de que toda la plantilla conozca la posición de la entidad con respecto al AS y ARS, y de trasladarle toda la información, Pauma se compromete a realizar acciones de sensibilización, información y formación. Para ello:

- Informará a todas las personas de la entidad de su compromiso utilizando los canales habituales de comunicación interna (a través del correo electrónico corporativo e incluyéndolo en el Banco de Reflexiones al que tiene acceso toda la plantilla).
- Dará a conocer a todas las personas de la entidad el Protocolo de actuación ante situaciones de AS y ARS en el trabajo, mediante un correo electrónico que explique por qué se considera necesaria la redacción y aplicación del mismo, y se incluirá en el Banco de Reflexiones.
- Se presentará el Protocolo en las reuniones de equipo de los diferentes programas y/o servicios gestionados por Pauma.
- Formará a las personas que estén involucradas en el Protocolo, es decir, a las personas que componen la Comisión, el Equipo de Mediación, el Comité Tripartito, así como a la Delegada de Salud Laboral.
- Realizará acciones de sensibilización, información y formación para incidir en la eliminación de ciertos comportamientos y actitudes que en algunos casos se pueden encontrar muy arraigadas en algunas personas, así como para aprender a identificar las señales que pueden actuar como indicios.
- Establecerá las estrategias necesarias para dar a conocer a las entidades contratantes y a la población usuaria/beneficiaria el absoluto rechazo a este tipo de actitudes y comportamientos y para garantizar la protección de sus personas trabajadoras y el cese de las conductas ofensivas.
- Realizará una consulta a la plantilla sobre qué considera AS y ARS y la escala de gravedad de distintas conductas y comportamientos.

- El Comité Tripartito definirá, a partir de la consulta a la plantilla y de la normativa vigente, aquellas actitudes y comportamientos que se consideran constitutivos de AS y ARS y las categorizará en función de su escala de gravedad.

## **Modelo de gestión**

Pauma utilizará su modelo de gestión con el objetivo de prevenir y evitar la aparición de conductas de AS y ARS. Para ello, realizará las siguientes actuaciones:

- Velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con protocolos que faciliten la acogida y la resolución de conflictos, etc.) que eviten el acoso, así como por el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto.
- Evaluará los posibles riesgos existentes en los puestos de trabajo.
- Realizará entrevistas y encuestas al personal para conocer el clima laboral y preverá medidas correctoras en caso de detección de debilidades.
- Realizará el seguimiento de los casos de baja laboral.
- Recordará que tiene habilitado un buzón en el que la plantilla puede plantear anónimamente sus quejas y propuestas de mejora también con respecto al Protocolo.
- A fin de realizar el seguimiento y la evaluación del presente Protocolo, se realizarán, encuestas y estudios anónimos, con el fin de evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso, haciéndose pública la información y los datos recogidos.
- A través de las vías de relación establecidas, mantendrá ante su plantilla, ante las entidades contratantes y ante la población usuaria/beneficiaria de los recursos que gestiona que este tipo de comportamientos no se permitirán ni quedarán impunes, y que se tomarán las medidas necesarias en caso de que ocurra.

## **8.- PROCESO DE ACTUACIÓN PARA TRATAR LOS CASOS DE ACOSO**

Si las medidas tomadas no tuvieran el efecto esperado y se produce algún caso de AS o ARS, Pauma considera necesario disponer de un Protocolo que establece los pasos procedimentados a seguir en tales circunstancias para resolver esta situación conflictiva.

Durante el proceso, tanto la persona acosada como la persona que presuntamente ha realizado el acoso tendrán derecho a la plena información sobre el punto en el que se halla el proceso, así como a la total confidencialidad en el trato de la información y de los informes realizados al respecto.

El plazo máximo para tramitar todo el expediente, informar a las partes y solucionar el caso de acoso mediante sanciones si fuera el caso, se establece en un mes.

### **1. Procedimiento de reclamación o denuncia**

Este apartado explica cuáles son las vías para reclamar una solución al acoso, a quién y cómo presentar la reclamación o denuncia.

### **2. Resolución del caso**

Este apartado especifica cuál será el proceso de actuación una vez recibida la reclamación o queja.

### **3. Medidas cautelares**

En este apartado se explica que mientras dure el proceso de investigación por AS o ARS y hasta que se resuelva el mismo, se establecerán, si así se considera y fuera posible, alguna medida cautelar que en ningún caso podrán afectar negativamente a las condiciones de trabajo de la persona que presuntamente ha sufrido acoso.

### **4. Procedimiento de investigación**

En este apartado se explicará cual será el procedimiento a seguir, una vez realizada la comunicación de la reclamación o denuncia a la persona acosadora por cualquiera de las vías establecidas.

### **5. Establecimiento de infracciones y sanciones disciplinarias**

En este apartado se recogen las normas disciplinarias y las correspondientes sanciones que se aplicarán en caso de AS o ARS demostrado.

## 1.- Procedimiento de reclamación

La secuencia de actuación que propone Pauma para reclamar en caso de acoso es la siguiente:

### - VÍA INFORMAL

1.A.- La persona que considere que está siendo objeto de acoso, si la situación lo propicia y se valora que esta primera solución no le pondrá en mayor riesgo, se **dirigirá directamente** a quien le está acosando, para expresar su rechazo (verbal o por escrito) ante las actitudes y comportamientos que está sufriendo. Anexo I

1.B.- Si lo anterior no funciona o no es recomendable, la persona acosada tendrá a su disposición el acceso a la **Delegada de Salud Laboral** (Mentxu Autor. [prl@pauma.es](mailto:prl@pauma.es). 948383352).

Al recibir la denuncia informará del procedimiento a la persona denunciante y de sus derechos y deberes. También podrá acudir a **su responsable** que, a su vez, realizará el mismo proceso, comunicando la situación a la Delegada de Salud Laboral. Anexo I

### - VÍA FORMAL

2.A.- La persona acosada deberá presentar un escrito de queja ante la **Delegada de Salud Laboral** (Mentxu Autor. [prl@pauma.es](mailto:prl@pauma.es). 948383352), la cual le facilitará información sobre el desarrollo del procedimiento y sobre sus derechos y deberes con el fin de proporcionarle asesoramiento.

El escrito formal deberán ir especificados datos como: nombre y apellidos de quien realiza el escrito, nombre y apellidos de la persona a la que se acusa como presunta autora del acoso, todos los detalles de la supuesta situación de acoso que incluyen fechas, lugares, frecuencias, tipo de acoso, etc. además será necesario dar los datos de las personas que hayan sido testigos de estas situaciones. Ver Anexo II.

2.B.- Cuando los anteriores cauces hayan fracasado o así lo elija, la persona acosada podrá acudir a la **reclamación administrativa** realizada a través de la Inspección de Trabajo cuyo papel es dar cauce a las denuncias, siempre y cuando se haya producido una infracción administrativa; también puede acudir a la **vía judicial** interponiendo una demanda o una querrela.

## 2.- Resolución del caso

En función de las vías anteriores, las fórmulas de resolución del caso que propone Pauma son las dos siguientes:

### - VÍA INFORMAL

- 1.A.- Una vez la persona que considere que está siendo objeto de acoso se haya dirigido directamente a quien le está acosando para expresar su rechazo ante las actitudes y comportamientos que está sufriendo, comprobará si éstas han cesado. De no ser así, deberá utilizar otras vías de denuncia o reclamación.
- 1.B.- La Delegada de Salud Laboral es la responsable de iniciar el proceso comunicando el caso al **Equipo de Mediación** que se pondrá en contacto con la persona acosada para conocer los detalles de la situación y será la responsable de intermediar en el caso de acoso.

Será el Equipo de Mediación quien comunique, a la persona que supuestamente ha realizado el acoso, en el plazo de tres días, que se ha recibido una queja. Le comunicará que su comportamiento no es adecuado y cuáles serían las consecuencias derivadas si el comportamiento persiste o si se dieran represalias hacia la persona objeto de acoso. Así mismo informará sobre sus derechos y deberes.

Todo esto quedará documentado en un informe que se presentará a lo largo de la siguiente semana al Comité de Seguridad Laboral.

### - VÍA FORMAL

Se recurrirá a esta vía si la vía informal no ha funcionado o si los hechos han sido tan graves que la vía informal no es suficiente.

- 2.A.- La Delegada de Salud Laboral, tras recibir la denuncia formal comunicará el hecho al **Equipo de Mediación** quien, en un plazo de tres días, comunicará por escrito a la supuesta persona acosadora que hay una queja o denuncia hacia ella y que será objeto de una investigación, comunicándole, a su vez, sus derechos y deberes.

El **Equipo de Mediación** redactará un Informe de Comunicación (Anexo III) que hará llegar al Comité Tripartito con el fin de que decida las medidas cautelares.

El Equipo de Mediación iniciará el procedimiento de investigación.

- 2.B.- Tanto si se acude a la reclamación administrativa realizada a través de la Inspección de Trabajo o a la vía judicial interponiendo una demanda o una querrela, el proceso de investigación y de sanción se efectuará por parte de la vía correspondiente.

### 3.- Medidas cautelares

- 2.A.- Mientras dure el proceso de investigación por AS o ARS y hasta que se resuelva el mismo, el **Comité Tripartito**, basándose en el Informe de Comunicación remitido por el Equipo de Mediación, establecerá, si así se considera y fuera posible, las medidas cautelares que considere.

Estas medidas en ningún caso podrán afectar negativamente a las condiciones de trabajo de la persona que ha denunciado el acoso.

Una de estas medidas podría ser, por ejemplo, la separación de las partes implicadas en el lugar de trabajo.

### 4.- Procedimiento de investigación

Durante el proceso, tanto la persona acosada como la persona que presuntamente ha realizado el acoso tendrán derecho a una investigación imparcial de los hechos y a que se entreviste a testigos con carácter privado y nunca en presencia de ninguna de las partes.

El **Equipo de Mediación** será el encargado de este proceso y pondrá especial atención en desarrollarlo de manera imparcial, procediendo con profesionalidad. Si considerase que esta imparcialidad pudiera verse comprometida, decidirá quién o quienes realizarán la investigación, procurando que no trabajen directamente con ninguna de las partes implicadas, que no tengan una relación personal estrecha y que sean personas que puedan actuar y tomar una decisión de manera imparcial.

El Equipo de Mediación, en el desarrollo de estas funciones, podrá contar con el apoyo de profesionales y personal experto en la materia, sea personal propio o ajeno, que considere necesario.

- 2.A.- Salvo que se decida lo contrario, el **Equipo de Mediación** será el encargado de recopilar pruebas y realizar entrevistas tanto a las personas implicadas directamente como a las que hayan sido posibles testigos.

El plazo máximo estimado para iniciar la investigación, salvo en casos excepcionales que requiera de una dilatación del plazo, será de tres días hábiles desde que se presenta la queja o denuncia.

Las entrevistas se realizarán en un plazo no superior a los 13 días desde que se recibió la denuncia.

El equipo de Mediación comunicará a las personas inmediatamente superiores a las personas implicadas el inicio del procedimiento de investigación con el fin de que realice las adaptaciones horarias y de carga de trabajo necesarias para facilitar la labor de este equipo.

Una vez se hayan recopilado todos los datos y pruebas analizará, a partir de la normativa vigente y de la escala establecida tras la consulta a la plantilla, si se ha producido acoso y la gravedad del acoso realizado.

Si concluyera que no se ha producido acoso, analizará si la denuncia ha sido malintencionada o no.

Finalmente, el Equipo de Mediación redactará un Informe Final especificando los pasos dados, los datos y pruebas obtenidas y las conclusiones a las que ha llegado. Traslada este Informe Final al Comité Tripartito para que tome las decisiones oportunas.

La investigación se llevará a cabo bajo las siguientes pautas:

- Mientras se desarrolle la investigación, se evitará, en la medida de lo posible, el contacto entre la persona que presenta la queja o denuncia y la persona denunciada.
- La investigación no excederá de una semana, a menos que el caso concreto lo requiera.
- Según el Art. 23 de la Ley Orgánica 3/2007 y el Art. 19 de la Directiva 2006/54/CE, quien presente la denuncia solo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona acusada de acoso deberá probar que no ha existido tal discriminación.
- En todo momento se respetará la confidencialidad de la información obtenida en la investigación y, en la medida de lo posible, de la identidad de las personas implicadas.
- En todo caso, las investigaciones se llevarán a cabo con pleno respeto hacia cada una de las partes y siempre se garantizará la independencia, objetividad, neutralidad y no vinculación con alguna de las partes, de quien investiga.

## **5.- Establecimiento de infracciones y sanciones disciplinarias**

Si una denuncia finalmente no ha sido probada, no tendrá sanciones, siempre que no se demuestre mala intención. Si, por el contrario, se demuestra que la denuncia ha sido malintencionada, conllevará sanciones graves.

Si queda demostrado que se ha producido AS o ARS, se establecerán las vías de solución del problema y las sanciones que se impondrán en función de la gravedad de los hechos y si es o no procedente recurrir a la vía judicial.

Las sanciones se aplicarán en los casos en los que haya sido demostrado el AS o ARS atendiendo a la gravedad de las circunstancias, tal y como se recogen en el Convenio de Pauma y se especifican en el punto 9 de este Protocolo y se tendrán en cuenta las circunstancias agravantes establecidas en este mismo punto.

2.A.- El **Comité Tripartito**, a la vista del Informe Final remitido por el Equipo de Mediación, establecerá las sanciones correspondientes y redactará un Informe de Resolución completo de todo el proceso y de las sanciones, que será remitido a las partes implicadas.

Una vez comunicada la decisión, si alguna de las partes no ha quedado satisfecha con el resultado, existe, en el plazo máximo de 5 días hábiles, la posibilidad de recurrir. Si se considerase adecuado, esto implicará reiniciar otra vez el proceso de investigación.

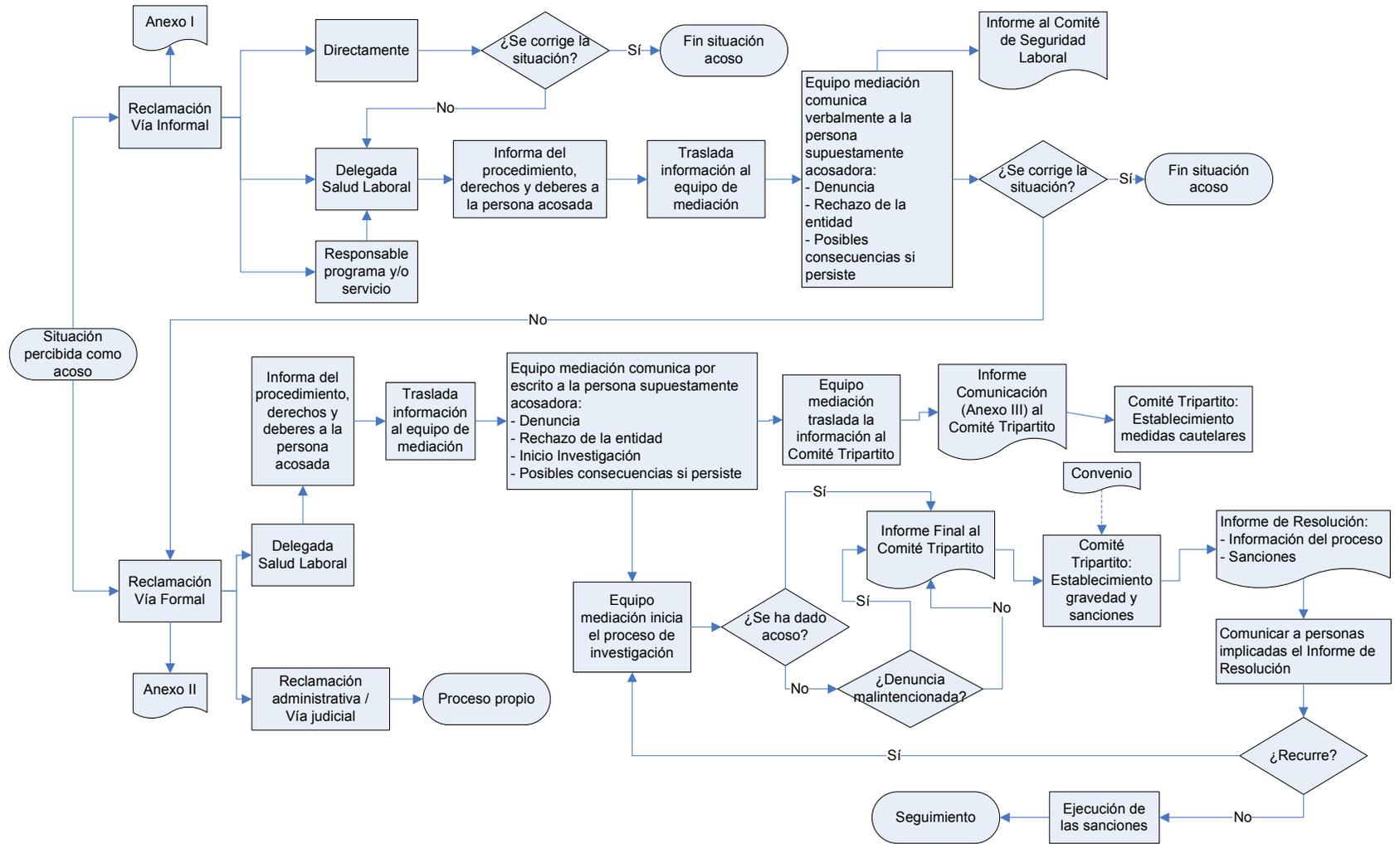
Si se acepta la decisión, se procederá a ejecutar las sanciones establecidas y a realizar un seguimiento continuo de las personas implicadas para evitar posibles represalias.

Finalizado el proceso, se contará como falta muy grave las represalias que puedan derivarse de la situación.

La persona afectada, si lo considera oportuno, puede acudir por vía judicial, ya que el acoso sexual está tipificado como delito penal.

Si se demuestra el AS o ARS, Pauma pondrá en marcha las medidas necesarias para que no vuelva a ocurrir.

# DIAGRAMA DEL PROCESO DE ACTUACIÓN



## 9.- CONDUCTAS TIPIFICADAS COMO AS Y ARS Y SANCIONES

### ESCALA DE GRAVEDAD DE LA SITUACIÓN DE ACOSO

Para imponer las sanciones de manera correcta se tendrá en cuenta la gravedad de las circunstancias. Para ello se ha tipificado la escala de gravedad de acoso al que una persona puede estar sometida, acotando así lo que define a cada caso particular.

Los niveles de gravedad de acoso clasificados habitualmente<sup>1</sup> son los siguientes:

ESCALA DE GRAVEDAD	DESCRIPCIÓN DE LAS SITUACIONES
LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

<sup>1</sup> Adaptación realizada por el Instituto Navarro para la Igualdad de "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados". Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2006

## COMPORTAMIENTOS O CONDUCTAS ASOCIADAS AL ACOSO Y TIPO DE FALTA

La clasificación anterior se concreta en un listado de comportamientos<sup>2</sup> que, juntos o individualmente, y teniendo en cuenta el factor de reiteración de los mismos (en los casos más leves), son descritos como situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y se presentan relacionados el tipo de falta que suponen.

TIPO DE FALTA	TIPO DE ACOSO		COMPORTAMIENTOS Y CONDUCTAS CONSIDERADAS AS O ARS
LEVE	ACOSO SEXUAL LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Decir piropos.</li> <li>- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.</li> <li>- Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales.</li> <li>- Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas.</li> <li>- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.</li> <li>- Hacer comentarios sexuales.</li> <li>- Pedir citas.</li> </ul>
		NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mirar de forma lasciva.</li> </ul>
		FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar acercamientos no consentidos.</li> </ul>
	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.</li> <li>- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.</li> <li>- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).</li> <li>- Utilizar humor sexista.</li> <li>- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.</li> <li>- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.</li> </ul>
			NO VERBAL
		FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Provocar acercamientos.</li> </ul>

<sup>2</sup> Adaptación del INAI de "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados". Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2006

<b>TIPO DE FALTA</b>	<b>TIPO DE ACOSO</b>		<b>COMPORTAMIENTOS Y CONDUCTAS CONSIDERADAS AS O ARS</b>
GRAVE	ACOSO SEXUAL GRAVE	VERBAL	- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. - Preguntar sobre la vida sexual. - Presionar post-ruptura.
		NO VERBAL	- Realizar gestos obscenos.
		FÍSICO	- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. - Provocar el contacto físico "accidental" de los cuerpos.
	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO GRAVE	VERBAL	- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
		NO VERBAL	- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
		FÍSICO	- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. - Realizar un acercamiento físico excesivo.

<b>TIPO DE FALTA</b>	<b>TIPO DE ACOSO</b>		<b>COMPORTAMIENTOS Y CONDUCTAS CONSIDERADAS AS O ARS</b>
MUY GRAVE	ACOSO SEXUAL MUY GRAVE	VERBAL	- Demandar favores sexuales. - Realizar insinuaciones directas.
		NO VERBAL	- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
		FÍSICO	- Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO MUY GRAVE	VERBAL	- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. - Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
		NO VERBAL	- Sabotear el trabajo o impedir (deliberadamente) el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
		FÍSICO	- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

De cualquier manera, hay que partir del principio de que a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera. La determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende única y exclusivamente de la persona receptora de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad de quien las realiza.

En consecuencia, es recomendable consensuar con la plantilla la relación de los comportamientos que se consideran vejatorios en Pauma.

## SANCIONES

Tal y como establece el Convenio de Pauma vigente hasta 2014 las sanciones correspondientes a cada tipo de falta es la siguiente:

<b>TIPO DE FALTA</b>	<b>SANCIÓN ESTABLECIDA EN EL CONVENIO</b>
FALTA LEVE	Amonestación verbal o escrita
FALTA GRAVE	Amonestación por escrito Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días
FALTA MUY GRAVE	Amonestación de despido Suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días Despido

## CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

A efectos de completar la valoración sobre la gravedad de los hechos y con el fin de determinar las sanciones más justas que, en su caso, pudieran imponerse, el Comité Tripartito valorará, como circunstancias agravantes, aquellas situaciones en las que:

- La persona acusada de acoso sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- La denuncia haya sido ejercida por más de una persona.
- Existan demostradas conductas intimidatorias o represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos, Delegada de Salud Laboral o personas de la Comisión frente al AS o ARS, Equipo de Mediación o Comité Tripartito.
- La persona que ha sido víctima del presunto acoso sufra de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la persona denunciante esté gravemente deteriorado y así se acredite médicamente.
- El contrato de la persona denunciante sea de carácter temporal.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección para un puesto.

- El acoso se realice por parte de alguna persona destinada en el Área de Recursos Humanos, con cargo superior directo o alguna persona integrante de la representación de la plantilla.

En el caso de que se compruebe que una denuncia ha sido falsa, siempre y cuando haya habido mala fe de por medio, las sanciones serán para la persona que ha realizado la falsa denuncia.

## **10.- DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO**

Pauma, consciente de que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son temas muy delicados que requieren que todas las personas de la entidad conozcan perfectamente cuáles son los límites de sus comportamientos y actitudes y las consecuencias que éstos pueden traer, comunicará a toda la plantilla la existencia de este protocolo utilizando los canales de comunicación interna que tiene establecidos.

Con el fin de asegurarse de que la información ha llegado correctamente y no existen dudas en su comprensión, además de enviar un e-mail a toda la plantilla explicando la importancia de conocer este Protocolo y de incluirlo en el Banco de Reflexiones, tratará el tema en las diferentes reuniones de equipo a través de las personas integrantes de las Redes Participativas de PRL e Igualdad.

A nivel externo, se comunicará a las entidades contratantes la existencia de un Sistema de prevención y un Protocolo de actuación frente al AS y ARS y se iniciarán conversaciones para establecer, con cada una de ellas, el procedimiento de actuación en caso de que el AS o ARS se produzca por parte de la población usuaria/beneficiaria de los recursos que gestionamos.

Por otro lado, con el objetivo de desarrollar las acciones preventivas, se aprovechará el sistema de "Pinceladas formativas" establecido en Pauma para desarrollar acciones de sensibilización y concienciación.



C/ Valtierra 13 Bajo  
31015 Pamplona (Navarra)  
T. 948 383 352 - F. 948 383 374  
CIF: B 31157514

## **ANEXO I**

## Modelo de comunicación de la persona que sufre acoso a quien está realizando el mismo

PERSONA QUE REALIZA LA RECLAMACIÓN			
Nombre y apellidos:			
Programa:			
Centro:			
PERSONA QUE RECIBE LA RECLAMACIÓN			
Nombre y apellidos:			
Programa:			
Centro:			
OBJETO DE LA RECLAMACIÓN			
IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS			
Fecha:			
Hora:			
Lugar:			
Frecuencia:			
Tipo de acoso:			
Descripción detallada:			
PETICIÓN POR PARTE DE LA PERSONA AUTORA DE LA RECLAMACIÓN			
Si estos hechos o cualquier otro similar volvieran a suceder, me veré en la obligación de presentar una denuncia vía interna a través del procedimiento estipulado para ello.			
<b>Firma de la persona autora de la reclamación</b>	<b>Fecha</b>	<b>Firma de la persona receptora de la reclamación</b>	<b>Fecha</b>



C/ Valtierra 13 Bajo  
31015 Pamplona (Navarra)  
T. 948 383 352 - F. 948 383 374  
CIF: B 31157514

## **ANEXO II**

## Modelo de denuncia formal

PERSONA QUE REALIZA LA RECLAMACIÓN			
Nombre y apellidos:			
Programa:			
Centro:			
PERSONA QUE RECIBE LA RECLAMACIÓN			
Nombre y apellidos:			
Programa:			
Centro:			
OBJETO DE LA RECLAMACIÓN			
IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS			
Fecha:			
Hora:			
Lugar:			
Frecuencia:			
Tipo de acoso:			
Descripción detallada:			
TESTIGO DE LOS HECHOS			
Nombre y apellidos:			
Programa:			
Centro:			
Firma de la persona autora de la reclamación	Fecha	Firma de la persona receptora de la reclamación	Fecha

Entregar a la Delegada de Salud Laboral: Mentxu Autor. [prl@pauma.es](mailto:prl@pauma.es) 948383352



C/ Valtierra 13 Bajo  
31015 Pamplona (Navarra)  
T. 948 383 352 - F. 948 383 374  
CIF: B 31157514

## **ANEXO III**

## Modelo Informe de Comunicación

EQUIPO DE MEDIACIÓN			
Nombre y apellidos:			
Nombre y apellidos:			
OBJETO DE LA COMUNICACIÓN			
Nombre y apellidos de la persona denunciante:			
Cargo / Programa / Centro:			
Nombre y apellidos de la persona denunciada:			
Cargo / Programa / Centro:			
IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS			
Fecha:			
Hora:			
Lugar:			
Frecuencia:			
Tipo de acoso:			
Descripción detallada:			
Pruebas aportadas:			
TESTIGO DE LOS HECHOS			
Nombre y apellidos:			
Programa:			
Centro:			
Firma de la persona del Equipo de Mediación	Fecha	Firma de la persona del Comité Tripartito	Fecha



BR-41/201305-04

[www.pauma.es](http://www.pauma.es)