

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL
Y/O POR RAZÓN DE SEXO**



Este Protocolo se presenta como una declaración pública de PRODEIN relativa al carácter inaceptable de comportamientos de acoso, y en la redacción del mismo se incluye:

- Una fundamentación que reitera el rechazo de PRODEIN de cualquier comportamiento de acoso.
- Los principios de PRODEIN en materia de lucha contra el acoso.
- Los objetivos del presente Protocolo.
- Las definiciones de las conductas que se consideran y establecen como sancionables.
- Medidas para la prevención del acoso.
- Medidas de actuación para la atención y tramitación de las diferentes quejas o denuncias.
- El seguimiento de las intervenciones llevadas a cabo.
- Los derechos y deberes de las partes involucradas.
- Las garantías que PRODEIN establece frente a las quejas o denuncias presentadas.

Y en prueba de conformidad firma este documento.

SONIA MONEO DIAZ GERENCIA

En Villava, a 27 de Enero de 2021

INDICE DE CONTENIDO

I.	FUNDAMENTACIÓN	4
II.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	4
III.	OBJETIVOS	6
IV.	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	7
V.	MEDIDAS PREVENTIVAS	8
VI.	MEDIDAS DE ACTUACIÓN	9
VII.	SEGUIMIENTO	14
VIII.	DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES INVOLUCRADAS	15
IX.	GARANTÍAS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO	17
	ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA FORMAL	18

I. FUNDAMENTACIÓN

PRODEIN impulsa, por una parte, la promoción de la cultura y políticas que defienden la igualdad, el derecho a la intimidad y a la dignidad en el trabajo de todas las personas trabajadoras que integran la empresa y por otra, interviene para eliminar y erradicar las situaciones de discriminación que puedan darse en el seno de la misma y que afectan, entre otras, a las desigualdades en materia de género. Ejemplo de ello es el recientemente elaborado Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 2021-2023, en el que se prevé la elaboración del presente Protocolo para la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

PRODEIN rechaza cualquier forma de violencia en el ámbito laboral por considerar que es la manifestación de discriminación más notoria al no respetar o negar los derechos fundamentales de trabajadoras y trabajadores. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se consideran formas de violencia contra las personas.

Es voluntad de la empresa hacer llegar a todas las personas trabajadoras su compromiso con un entorno laboral digno, para ello actuará en la prevención y erradicación de cualquier tipo de comportamiento de acoso dentro de la misma. Este compromiso se manifiesta mediante la elaboración y cumplimiento de este Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, cuyo alcance recae en toda la plantilla de la empresa.

II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

PRODEIN se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad individual de cada integrante de nuestra empresa.

Es responsabilidad de todas las personas que integran la empresa 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.

El presente Protocolo de prevención y actuación contra el acoso se enmarca dentro de los principios y compromisos de la empresa, que priorizan por encima de otros valores, las actuaciones y las políticas que favorecen la igualdad y la dignidad:

- a) Responsabilidad.** PRODEIN asume la responsabilidad de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso. Para ello articulará procedimientos específicos para su prevención y actuación con la finalidad

de que toda persona trabajadora sepa como actuar ante una situación de acoso.

- b) Intolerancia y prohibición** de cualquier conducta de acoso dentro de la empresa.
- c) Compromiso con el derecho a una vida digna y libre de violencia.** PRODEIN integra dentro de sus valores el respeto, la dignidad y la igualdad, por lo que rechaza y sanciona cualquier actuación que atente contra ellos. A tal efecto, adoptará cuantas medidas sean necesarias para rehabilitar la dignidad de la víctima dañada como consecuencia de una situación de acoso, así como instruirá y sancionará aquellas actitudes que incumplan este derecho.
- d) Comunicación.** PRODEIN comparte el compromiso de hacer llegar a todas las personas trabajadoras las medidas adoptadas para la prevención y actuación contra el acoso.
- e) Sensibilización.** PRODEIN promueve acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla al objeto de contribuir a la prevención de cualquier tipo de acoso.
- f) Compromiso de rigor y prontitud** durante el proceso de actuación.

Para conseguir el objeto del Protocolo, PRODEIN solicita que cada una de las personas de la organización, 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 PRODEIN se compromete a:

- Elaborar/actualizar y difundir el Protocolo de prevención y actuación frente a este tipo de comportamientos o actitudes.
- Asistir y apoyar, dentro del marco laboral, a las personas que estén sufriendo estas situaciones, por medio de la Comisión creada a tal efecto.

- Articular y publicitar las diferentes vías de resolución de este tipo de casos en el entorno de la empresa.
- 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 de denuncia, salvo las que se demuestren como intencionadamente no honestas.

La Dirección de PRODEIN, para asegurar la aplicación efectiva del presente Protocolo ha establecido la siguiente figura:

Comisión para la prevención y actuación contra el acoso en PRODEIN.

Esta Comisión se encuentra integrada por las siguientes personas:

- ✓ Por parte de la Dirección: SONIA MONEO DIAZ
- ✓ Por parte del Departamento de Administración: SILVIA GARCIA GONZALEZ
- ✓ Por parte del personal de la empresa: JUAN BEORLEGUI ZUAZUÁ

La Comisión, para el ejercicio de sus funciones, contará con el apoyo permanente del grupo de igualdad encargado de la elaboración del presente Protocolo.

La Comisión contará con apoyo y asesoramiento externo para las actuaciones que se estime necesario.

III. OBJETIVOS

Con el fin de proteger la dignidad de las personas que integran la empresa y, en aras a crear y mantener un ambiente laboral respetuoso se establece un doble objetivo:

- Prevenir las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Establecer pautas de actuación en casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

IV. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

A continuación, quedan expuestas las definiciones de los dos tipos de acoso, así como las conductas que se consideran y establecen como sancionables para la empresa en dicha materia.

a. Acoso Sexual

Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se consideran ejemplos de acoso sexual los siguientes comportamientos:

- Demandar favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.
- Realizar insinuaciones directas, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto físico con contenido sexual.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, rozamientos, etc.).

b. Acoso por razón de sexo

Comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A modo de ejemplo:

- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas de dirigirse denigrantes.
- Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Los comportamientos de acoso pueden adoptar diversas formas que hacen imposible una exhaustiva enumeración de todas las conductas que se identifican con el mismo, por lo que se debe analizar y valorar individualmente cada caso para poder tipificar la gravedad de las dichas conductas.

Partiendo de estas premisas habrá de tenerse en cuenta, en el abordaje del acoso, las especificidades de cada uno de ellos.

c. Agentes

Así como es necesario clarificar eficazmente cualquier conducta, es necesario también definir los **diferentes agentes** implicados ante una queja o denuncia de acoso.

Cuando se hace referencia a los mismos, siempre se hace con carácter de presunción hasta que se establezca una resolución del caso que lo confirme.

Persona acosada: toda persona víctima de cualquier situación o conducta de acoso.

Persona denunciante: toda persona que haya formulado una queja o denuncia a través de los cauces establecidos en el ámbito del acoso. La persona denunciante puede ser la persona acosada u otra que le represente.

Persona denunciada: toda persona sobre la que se haya formulado una queja o denuncia a través de los cauces establecidos en el ámbito del acoso.

Persona acosadora: toda persona sobre la que se haya formulado una queja o denuncia a través de los cauces establecidos en el ámbito del acoso, y se demuestre su conducta de acoso.

V. MEDIDAS PREVENTIVAS

PRODEIN, de acuerdo con el enfoque preventivo del Protocolo, desarrollará las siguientes medidas orientadas a evitar que surjan casos de acoso.

Información y Sensibilización:

Para conseguir que el contenido de este Protocolo sea conocido por todas las personas de la empresa, se realizará una adecuada distribución y difusión del mismo a través de diferentes canales de comunicación existentes en la organización (boletines internos, charlas, etc).

En la entrega del Manual de Acogida de la empresa, dirigido a todo el personal de nuevo ingreso, fijo o contratado temporal, se incluirá información relativa a la prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo en formato accesible.

Formación:

PRODEIN formará a las personas que integran la **Comisión para la prevención y actuación contra el acoso**, donde se contemplará de forma especial el fenómeno del acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, así como en las medidas de actuación contenidas en el presente Protocolo.

Con el objetivo de que todas las personas de la plantilla sepan reconocer y acompañar a personas que puedan estar viviendo una situación de acoso, PRODEIN sensibilizará a través de campañas informativas y preventivas a todas las personas que forman parte de la empresa.

VI. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

CASO 1: cuando la persona denunciada forme parte de la plantilla

A continuación, se detalla el **proceso a seguir** en la resolución de conflictos motivados por cualquier situación de acoso, **cuando la persona denunciada forme parte de la plantilla** (situación entre personas trabajadoras o entre una persona de la plantilla que es denunciada por una persona perteneciente a una empresa cliente/proveedora o administración pública):

Procedimiento de reclamación:

La empresa propone las siguientes opciones de actuación, a elegir libremente por la persona que realice la reclamación:

Vía informal:

- 1.** La persona presuntamente acosada o la persona denunciante tratará de dirigirse directamente (de manera verbal o por escrito) a quien le está presuntamente acosando, para expresar su rechazo ante las actitudes y comportamientos y solicitando el cese de las mismas.
- 2.** Si la actuación anterior no funciona, o la persona presuntamente acosada no se siente capaz de verbalizarlo directamente con la persona acosadora, entonces, tanto ella como la persona denunciante, podrá acudir a cualquiera de las personas de la Comisión para que intermedie en el presunto caso de acoso.
- 3.** La Comisión procederá entonces a entrevistarse con la persona que presuntamente ha realizado el acoso. En esta entrevista la Comisión comunicará las consecuencias derivadas de la persistencia de su comportamiento.

4. La Comisión recogerá y documentará esta intervención en un informe.

La fase de reclamación por la vía informal tendrá una duración determinada y definida que no excederá de 2 semanas.

Vía formal:

La queja o denuncia formal se presentará si la vía informal no ha funcionado, si los hechos son tan graves que la vía informal no es suficiente, o si así lo quiere la persona denunciante.

1. La persona supuestamente acosada o la persona denunciante deberá recurrir a la Comisión y presentar por escrito una queja o denuncia por acoso. Para ello se facilitará un modelo que se anexa (Anexo I. Modelo de denuncia formal) y que debe contener datos muy concretos.

El impreso para la realización de la denuncia formal se cumplimentará en entrevista con una persona de la Comisión que se encargará de recoger los datos requeridos por escrito a partir de la declaración de la persona. Posteriormente se validará lo escrito con la persona que será quien firme la denuncia.

2. La Comisión comunicará a la persona supuestamente acosada o a la persona denunciante sus derechos y deberes y comunicará por escrito a la supuesta persona acosadora que hay una denuncia o una queja hacia ella y que será objeto de investigación, comunicándole a su vez sus derechos y deberes.

La fase de reclamación por la vía formal tendrá una duración determinada y definida que no excederá de 48 horas.

Procedimiento de investigación:

1. La Comisión evaluará el caso y decidirá qué personas de la Comisión serán las que desarrollen la investigación, procurando que éstas 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.
2. Las personas de la Comisión designadas para la investigación serán las encargadas de recopilar pruebas y realizar entrevistas, tanto a las personas implicadas directamente (que pueden estar acompañadas en el momento de las mismas) como a la persona denunciante que no fuera la persona presuntamente acosada, o a las que hayan sido posibles testigos.
3. Las personas interesadas podrán, en cualquier momento, aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos que se podrán tener en cuenta.

4. La Comisión, una vez recopiladas y analizadas todas las pruebas, realizará el correspondiente informe.

Todo el proceso de 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 presuntamente acosada y la persona denunciada.
- Quien presente la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona acusada de acoso deberá probar que no ha existido tal discriminación. Corresponderá a la Comisión la consideración de que existen estos indicios.
- 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.

La misión de la Comisión es adoptar una resolución en materia organizativa, de recursos humanos, o disciplinaria, dirigida a las personas trabajadoras implicadas en una denuncia o queja de acoso.

La fase de investigación tendrá una duración determinada y definida que no excederá de 2 semanas.

Medidas cautelares:

Mientras dure el procedimiento de investigación y hasta que se resuelva el mismo, la Comisión deberá establecer, en los casos en los que proceda y sea posible, medidas cautelares que en ningún caso podrán afectar negativamente a las condiciones de trabajo de la persona que presuntamente ha sufrido el acoso.

Resolución del caso:

1. La Comisión realizará una evaluación del caso. En esta evaluación y posterior toma de decisión se decidirá la existencia o no de acoso, la gravedad del mismo, las correspondientes sanciones y si procede el recurso a la vía judicial.
2. La Comisión adoptará una de las siguientes decisiones:
 - i. El archivo de actuaciones, por entender que no se identifican indicios suficientes y/o que los hechos denunciados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso, sin perjuicio de proponer las medidas organizativas que considere oportunas.

1. La persona presuntamente acosada o la persona denunciante debe dirigirse directamente a la Comisión para ponerle al corriente del caso.
2. La Comisión recabará toda la información que pueda facilitar la persona acosada o la persona denunciante y estudiará el caso presentado.
3. La Comisión procederá a:
 - a. Animar a la persona acosada a que de manera verbal pueda expresar su rechazo ante las actitudes y comportamientos de la persona que le está presuntamente acosando, solicitando el cese de éstas o
 - b. Intermediar en el presunto caso de acoso en representación de la persona acosada, entrevistándose con la persona que presuntamente ha realizado el acoso.

Durante el proceso 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 presuntamente acosada y la persona denunciada.
 - 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.
4. La Comisión recogerá y documentará esta intervención en un informe.

La fase de reclamación e investigación tendrá una duración determinada y definida que no excederá de 3 semanas.

Medidas cautelares:

Mientras dure el procedimiento de investigación y hasta que se resuelva el mismo, la Comisión deberá establecer, en los casos en los que proceda y sea posible, medidas cautelares que en ningún caso podrán afectar negativamente a las condiciones de trabajo de la persona que presuntamente ha sufrido el acoso.

Resolución del caso:

1. La Comisión realizará una evaluación del caso y adoptará una de las siguientes decisiones:
 - i. El archivo de actuaciones, por entender que los hechos denunciados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso o por existir

reconocimiento y rectificación de manera inmediata por parte de la persona que realizó los comportamientos.

- ii. Informar de la situación a la empresa cliente/ proveedora o administración pública, solicitando un cambio de interlocutor para futuras relaciones, o si los hechos fuesen graves o no existiese voluntad de cambio, PRODEIN valorará la posibilidad de dar por finalizada la prestación de servicios con dicha empresa cliente/ proveedora o administración pública.
2. Las denuncias realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, tendrán la consideración de falta muy grave y pondrán en marcha la correspondiente sanción y las acciones que en derecho pudieran corresponder.
 3. Se elaborará un informe, donde recogerá la información obtenida, su dictamen al respecto y sus propuestas de solución. Este informe se trasladará a la Propiedad de la empresa.
 4. Se trasladará la Resolución a las personas implicadas y/o, en su caso, a la empresa cliente/ proveedora o administración pública.
 5. Los expedientes de los casos serán custodiados por el Departamento de Recursos Humanos, con todas las garantías para mantener la confidencialidad.

La fase de resolución tendrá una duración determinada y definida que no excederá de 1 semana.

* Durante todo el proceso, la Comisión podrá, atendiendo a la casuística concreta de cada caso, tomar las medidas extraordinarias que sean oportunas para garantizar la protección e integridad de las personas implicadas.

VII. SEGUIMIENTO

La Comisión realizará una evaluación continuada del impacto de las acciones del Protocolo de prevención y actuación contra el acoso.

Los aspectos que se evaluarán estarán encaminados a analizar desde el ámbito de la prevención (acciones formativas e informativas) pasando por las intervenciones realizadas, a través de la valoración de los informes y de cualquier otro mecanismo que estime conveniente.

VIII. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

En los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que suceden en la empresa, todas las personas que forman parte de la misma poseen una serie de derechos y deberes que tienen obligación de cumplir. En este sentido:

Persona presuntamente víctima del acoso

- 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 el deber de actuar de buena fe en la presentación de quejas o denuncias. La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso, constituyen un motivo de sanción muy grave.
- Tiene el derecho a utilizar los servicios y procesos disponibles en la empresa: consultar con la Comisión y seguir el Protocolo de actuación.
- Tiene derecho a acudir a las entrevistas que se realicen con una persona de su confianza.
- Tiene el deber de documentar, en la medida de lo posible, todas las situaciones sucedidas en el marco del acoso vivido. Realizar un registro de todos los hechos relacionados con la situación de acoso detallándolos lo máximo posible, facilitará la investigación de los mismos.
- 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

- Tiene derecho a la presunción de inocencia hasta que se resuelva el caso.
- Tiene el derecho a informarse sobre todas las consecuencias que puede traerle en la organización el acosar a otra persona.
- Tiene derecho a acudir a las entrevistas que se realicen con una persona de su confianza.
- 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 o por una tercera persona denunciante.
- Tiene el deber de cooperar en todo momento con la investigación que se lleve a cabo para aclarar los hechos sucedidos.

Comisión

- Tiene el deber de realizar un seguimiento de la puesta en funcionamiento del Protocolo.
- Debe conocer e informarse sobre todos los casos de acoso que le lleguen y que se hayan producido en la empresa.
- Tiene el deber, si fuera posible, de animar a la persona denunciante a tratar de solucionar de forma directa el caso existente antes de realizar una reclamación o denuncia formal.
- Tiene el deber de evaluar, con carácter anual, el desarrollo del sistema de prevención y de actuación.

Plantilla

- Tiene el deber de velar y promover una cultura de respeto entre todas las personas.
- Tiene el deber de comunicar a la persona que esté realizando un comportamiento de acoso, que éste es inadecuado y que debe cesar.
- Tiene el deber de apoyar a la persona que sea víctima del acoso y tratar de orientarla para que realice una queja o denuncia oficial.
- Tienen el deber de proponer ayuda y, en su caso, cuando la persona afectada acepte la ayuda realizar las labores de comunicación con la Comisión.
- Si la situación supusiera un riesgo para la salud y la seguridad de la persona acosada, tiene el deber de ponerlo en conocimiento de la Comisión inmediatamente para que proceda a actuar.
- Tienen el deber de actuar de buena fe en la presentación de quejas o denuncias. La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso constituyen un motivo de sanción muy grave.
- Tiene el deber de mantenerse a disposición de la investigación si fuera requerida su participación.
- Tiene el deber de no posicionarse públicamente en un caso de acoso hasta la resolución del mismo, ya que esto influiría en el proceso. En el caso de tener datos que aportar, se utilizarán las vías establecidas para ello.
- Todas las personas que hayan tenido relación o participado en cualquier momento en la investigación o intervención en caso de acoso, se les exigirá el deber de sigilo sobre toda la información tratada. Este deber de sigilo se extiende aún después de formar parte de la plantilla de la empresa.

GARANTÍAS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO

- a) Confidencialidad y discreción.** Se velará por garantizar, desde los diferentes mecanismos de intervención ante el acoso con los que la empresa cuente, la intimidad de la persona acosada, de posibles testigos o de la persona denunciante, desde una actitud de discreción que garantice su bienestar y salvaguarde la confidencialidad, así como de su protección ante posibles represalias.
- b) Prohibición de represalias.** Iniciar con buena fe una denuncia de acoso no desacreditará a la víctima o testigo ni afectará a su trabajo, sueldo o asignaciones de tareas, así como en ninguna otra de sus condiciones laborales. Cualquier denuncia de represalia se considerará un incidente separado, será investigada de la misma manera, y podrá ser sujeta a acción disciplinaria.
- c) Posibilidad de traslado.** En el supuesto de resolución de expediente con sanción que no conlleve despido o traslado forzoso, se tomarán las medidas necesarias para que la persona víctima y agresora no permanezcan en el mismo lugar de trabajo. La persona agredida puede optar, de modo preferente, entre permanecer en su puesto y solicitar un traslado de centro de trabajo, lo cual no supondrá en ningún momento un empeoramiento de las condiciones laborales.
- d) Objetividad.** Si entre las personas intervinientes en el proceso de queja o denuncia investigado, existen vínculos familiares o afectivos hacia la persona acusada o la persona denunciante, se tomará la determinación de un cambio de persona al considerarse incompatible la intervención, a fin de garantizar la máxima objetividad, transparencia y justicia en la resolución de la denuncia.
- e) Medidas de recuperación de la dignidad.** PRODEIN velará y garantizará que se llevarán a cabo las acciones oportunas para restablecer la dignidad de la persona que ha sufrido acoso, así como la de aquella que ha sido acusada falsamente. Estas medidas facilitarán la asistencia y atención especializada que sean necesarias en el marco laboral a las víctimas de dichas discriminaciones.

ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA FORMAL

Persona que realiza la reclamación	
Nombre:	
Departamento:	
Cargo/Puesto:	
Persona que recibe la reclamación	
Nombre:	
Departamento:	
Cargo/Puesto:	
Objeto de la reclamación	

Identificación de los hechos			
Fecha			
Hora			
Lugar			
Frecuencia			
Tipo de acoso			
Descripción detallada de los hechos			
Testigos del acoso			
Nombre y apellidos			
Departamento			
Firma de la persona autora de la reclamación	Fecha	Firma de la persona receptora de la reclamación	Fecha

Ha contado con la asistencia técnica de
www.arete-activa.com

