

GESTIÓN DE LA VIOLENCIA

¿POR QUÉ ABORDAR LA VIOLENCIA LABORAL?

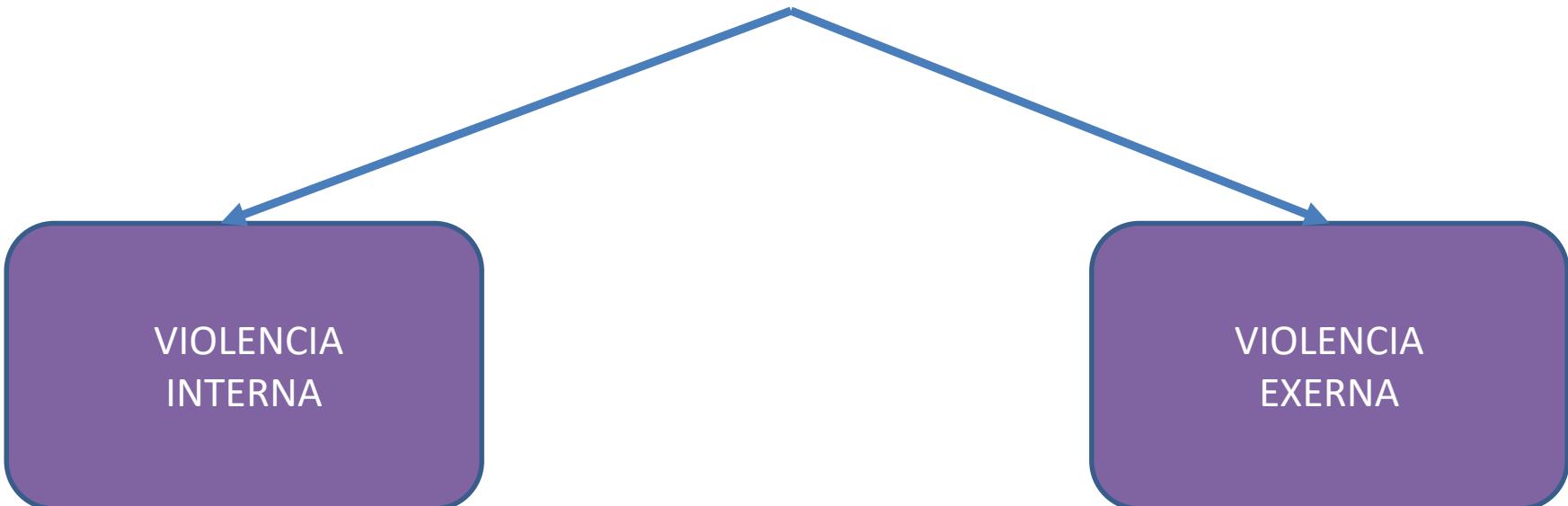
ABORDAJE DEL RIESGO DE VIOLENCIA INTERNA

ABORDAJE DEL RIESGO DE VIOLENCIA EXTERNA

¿POR QUÉ ABORDAR LA VIOLENCIA LABORAL?



GESTIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

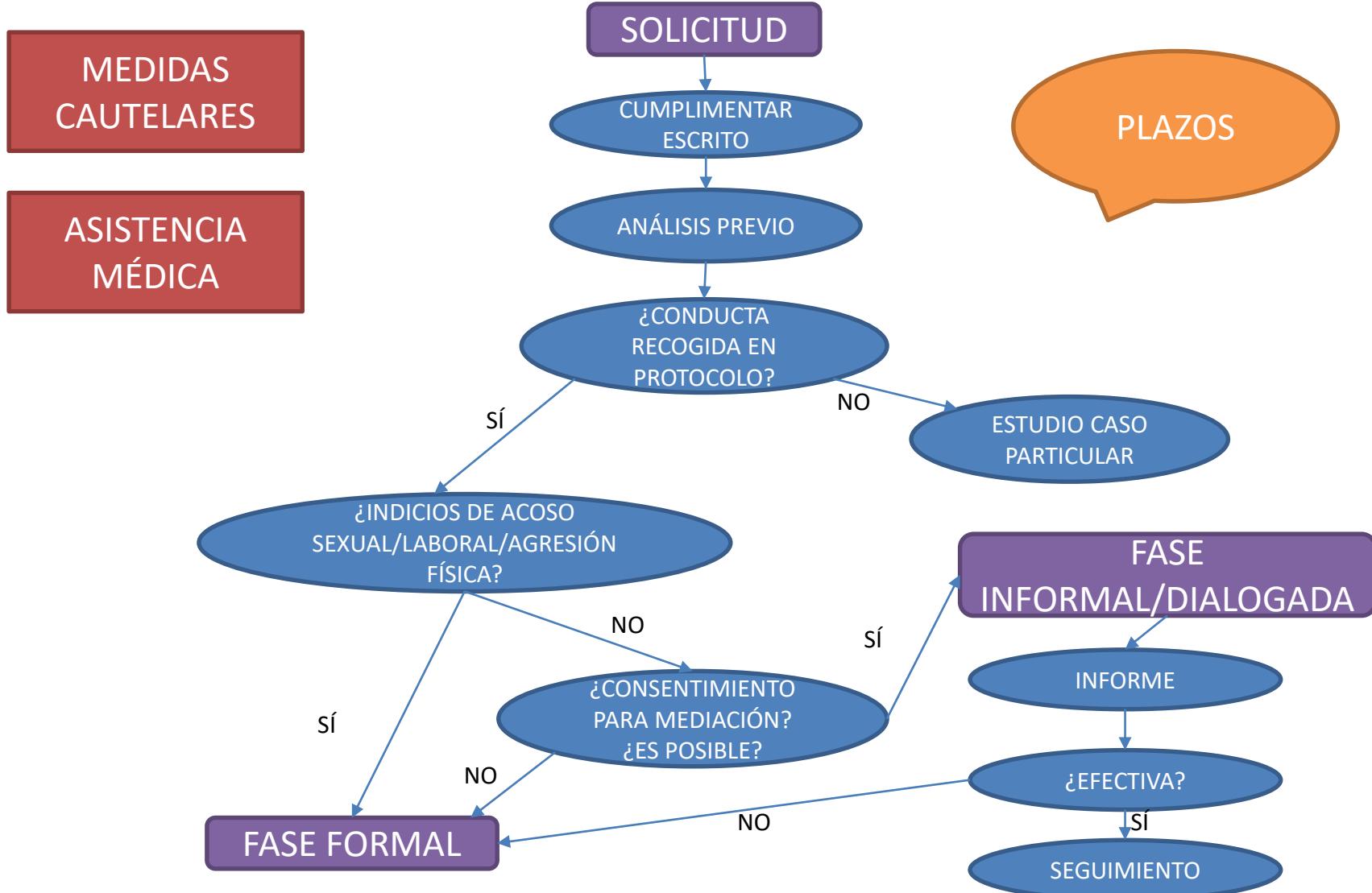




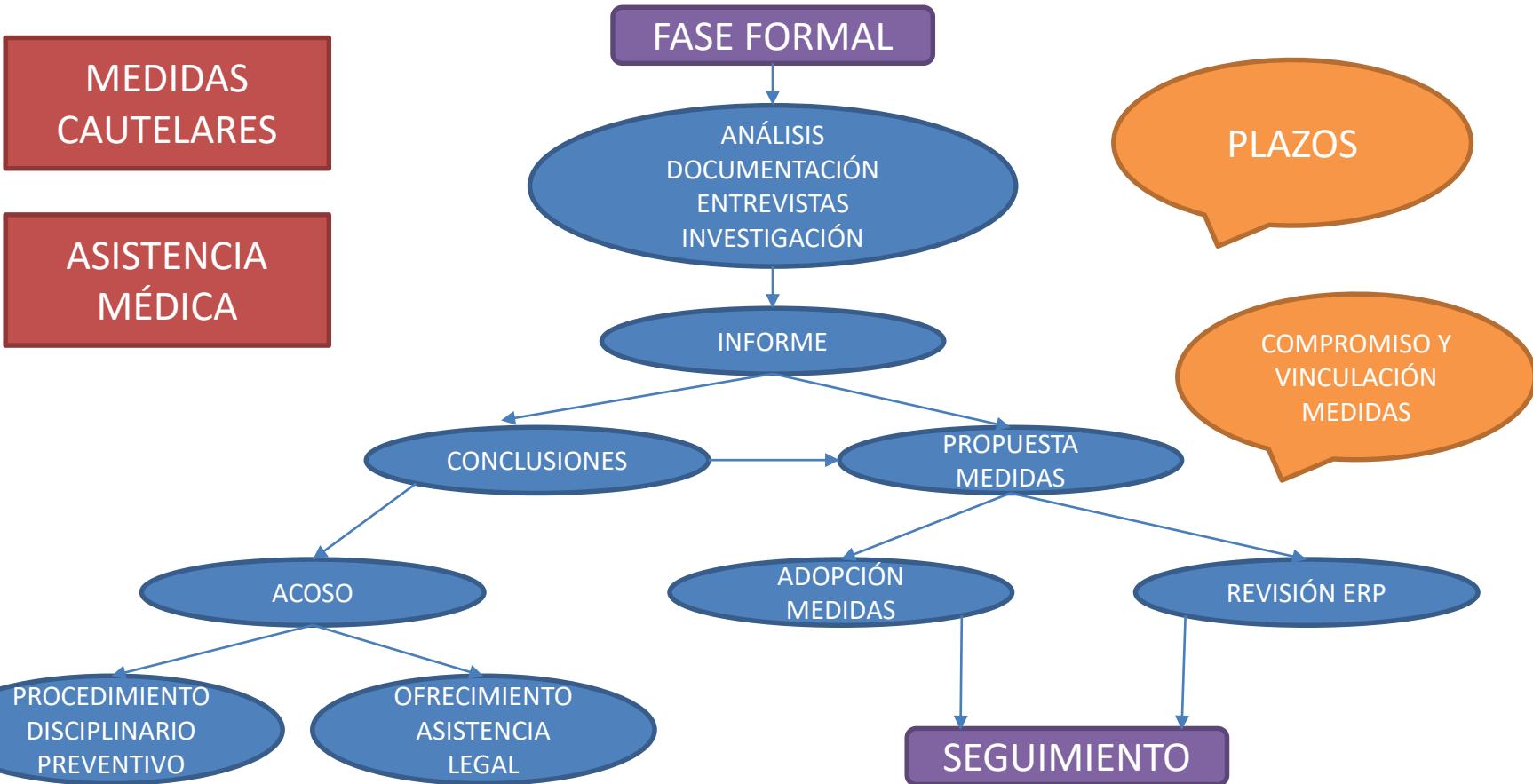
PROCEDIMIENTO VIOLENCIA LABORAL INTERNA



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN VIOLENCIA INTERNA



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN VIOLENCIA INTERNA



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN VIOLENCIA INTERNA



EVALUACIÓN DEL RIESGO DE VIOLENCIA EXTERNA



PLANIFICACION
PREVENTIVA

ANEXO N° 2 PROCEDIMIENTO INFORMAL - FORMULARIO DE DENUNCIA POR CONDUCTA INAPROPiADA

DATOS DEL/LA DENUNCIANTE

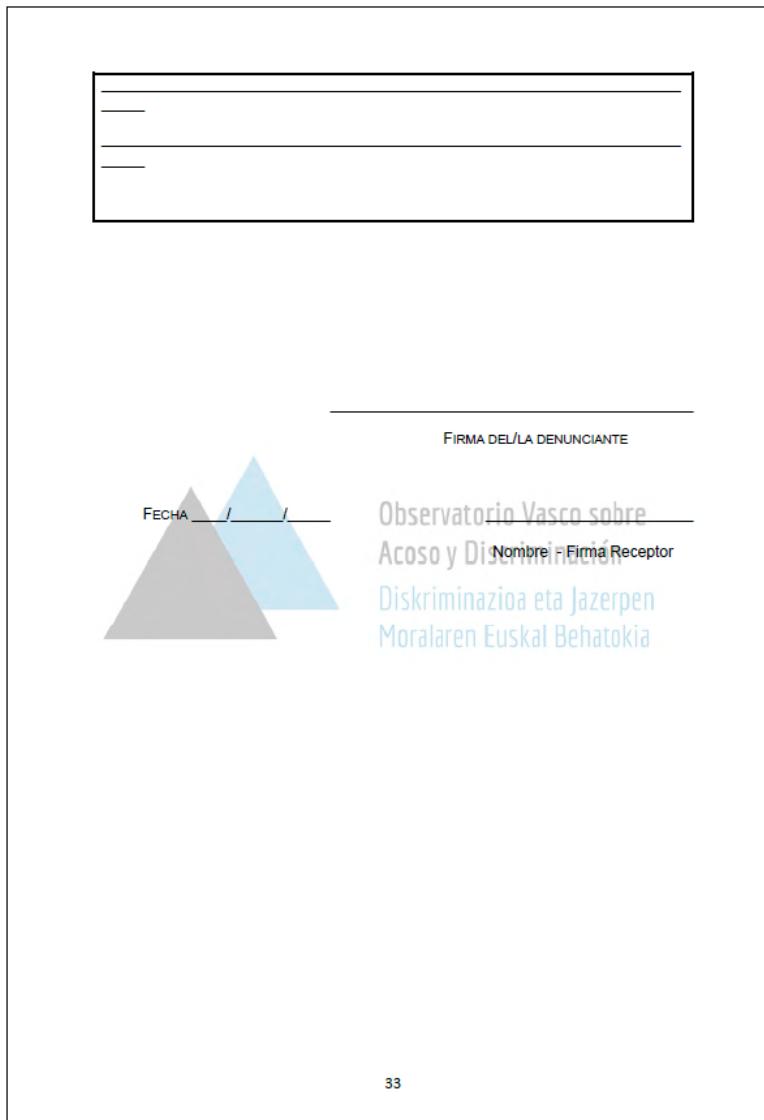
Nombre completo			
Cargo		Teléfono	
Función que realiza			

DATOS DEL/LA DENUNCIADO/A

Nombre completo	
Cargo	
Función que realiza	

**Observatorio Vasco sobre
Acceso y Discriminación**

DESCRIBA LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR EL/LA DENUNCIADO/A QUE AVALARÍAN LA DENUNCIA



The form template consists of a large rectangular box at the top for a signature, followed by a horizontal line for the date. Below this is a large empty area for the body of the letter. To the right of the date line is a line for the complainant's signature. Further down, there is a logo of two overlapping triangles (one grey, one light blue) and a date field. To the right of the date field is the text 'Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación' and 'Nombre - Firma Receptor'. At the bottom center is the page number '33'.

FIRMA DEL/LA DENUNCIANTE

FECHA / /

Observatorio Vasco sobre
Acoso y Discriminación
Nombre - Firma Receptor

Diskriminazioa eta Jazerpen
Moralaren Euskal Behatokia

33

Fuente: Seminario del Observatorio Vasco
Sobre el Acoso y la Discriminación sobre
Protocolos de Conductas de Acoso en el
Trabajo (octubre- noviembre 2016)

**ANEXO N° 4 PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DENUNCIA
DE CONDUCTA INAPROPPIADA**

Expediente n°

Fecha apertura expediente.....

DATOS DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN

DESIGNADOS POR EL/LA DENUNCIANTE	SI	NO	
DESIGNADOS POR LA COMISIÓN	SI	NO	

En representación de la empresa

Nombre completo			
Cargo		Teléfono	
Función que realiza			

En representación de la empresa

Nombre completo			
Cargo		Teléfono	
Función que realiza			

En representación de la RLT

Nombre completo			
Cargo		Teléfono	
Función que realiza			

Fuente: Seminario del Observatorio Vasco
Sobre el Acoso y la Discriminación sobre
Protocolos de Conductas de Acoso en el
Trabajo (octubre- noviembre 2016)

En representación de la RLT

Nombre completo			
Cargo		Teléfono	
Función que realiza			

DATOS DEL/LA DENUNCIANTE

Nombre completo			
Cargo		Teléfono	
Función que realiza			

DATOS DEL/LA VICTIMA

Nombre completo			
Cargo		Teléfono	
Función que realiza			

DATOS DEL/LA DENUNCIADO/A

Nombre completo			
Cargo		Teléfono	
Función que realiza			
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto de la denunciante o víctima			
Nivel Superior <input type="checkbox"/>		Igual Nivel <input type="checkbox"/>	
Nivel Inferior <input type="checkbox"/>			
¿El/a presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/a denunciante o víctima?			
Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>	
A veces <input type="checkbox"/>			
¿El/a denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?			
Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>	
¿El/a denunciado/a es su jefatura superior inmediata?			
Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>	

Nombre completo			
Cargo		Teléfono	

CONCLUSIONES

A.- SI SE APRECIAN INDICIOS:

CONDUCTAS QUE SON ACOSO MORAL

ABUSO DE AUTORIDAD		
Dejar al trabajador/a de forma continua sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.	SI	NO
Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.	SI	NO
Ocupación en tareas inutiles o que no tienen valor productivo.	SI	NO
Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los/as reclamantes.	SI	NO
TRATO VEJATORIO		
Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.	SI	NO
Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas.	SI	NO
Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.	SI	NO
ACOSO DISCRIMINATORIO (Art. 8.13 bis TRLISOS)		
Creencias políticas y religiosas de la víctima.	SI	NO
Ataques por motivos sindicales.	SI	NO
Sexo u orientación sexual.	SI	NO
Mujeres embarazadas o maternidad.	SI	NO
Edad, estado civil.	SI	NO
Origen, etnia, nacionalidad.	SI	NO
Discapacidad.	SI	NO

ENJUICIAMIENTO OBJETIVO:

Existe propósito u objetivo (conducta intencionada)	SI	NO
Produce el efecto o consecuencia de alentar contra la dignidad de una persona (conducta negligente)	SI	NO
Alenta contra el derecho a la dignidad de la persona	SI	NO
Es una acción bilateral	SI	NO
Es una conducta recurrente, negativa y ofensiva dirigida a una trabajadora	SI	NO
Es susceptible de causar daño para la salud	SI	NO

B.- SI NO SE APRECIAN INDICIOS:



Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.	SI	NO
Actos punitivos discriminatorios (Art. 8.12 TRLISOS)	SI	NO
Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.	SI	NO
Conductas despectivas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.	SI	NO
Conflictos durante huelgas, protestas, etc.	SI	NO
Ofensas, punitivas y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.	SI	NO
Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.	SI	NO
Conflictos personales y sindicales.	SI	NO

C.- VALORACIONES DE LAS DECLARACIONES DE LA PERSONA AFECTADA:

Existencia de credibilidad subjetiva	SI	NO
Verosimilitud	SI	NO

Fuente: Seminario del Observatorio Vasco Sobre el Acoso y la Discriminación sobre Protocolos de Conductas de Acoso en el Trabajo (octubre- noviembre 2016)

Persistencia en la incriminación	SI	NO
----------------------------------	----	----

EXISTENCIA DE INDICIOS:

Acoso sexual	SI	NO
Acoso moral y discriminatorio	SI	NO
Acoso por razón de sexo	SI	NO
Estrés o violencia en el trabajo	SI	NO

OTRAS CONCLUSIONES:

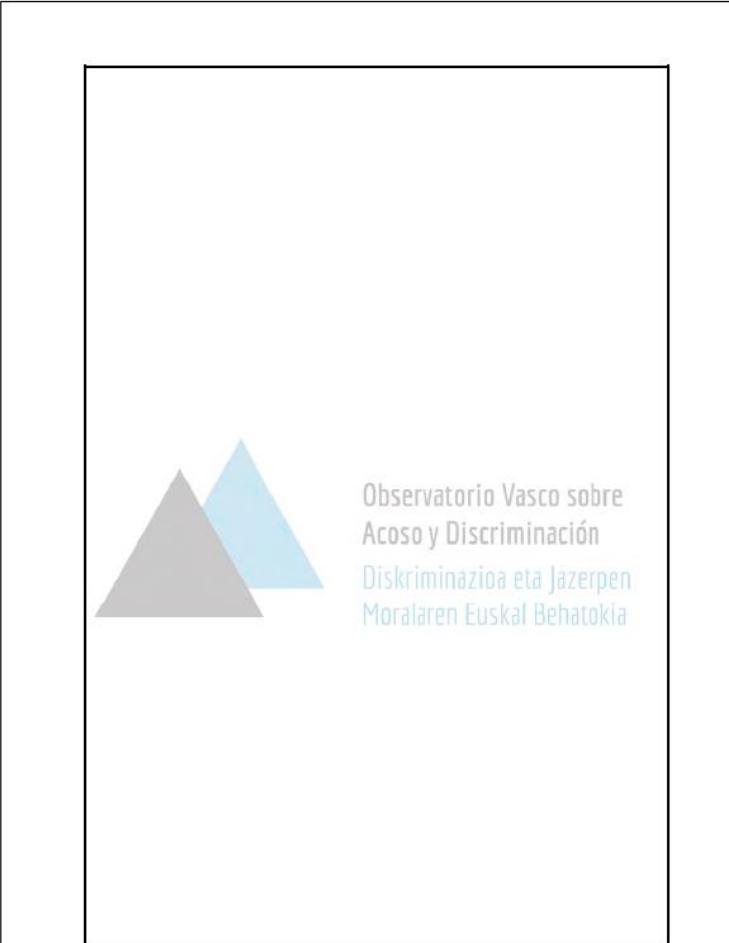
Se aconseja ampliar la investigación	SI	NO
Denuncia no acreditada	SI	NO

*Observatorio Vasco sobre
Acoso y Discriminación*

*Diskriminazioa eta Jazerpena
Moralaren Euskal Behetekia*

MEDIDAS A ADOPTAR:

OBSERVACIONES:



Observatorio Vasco sobre
Acoso y Discriminación
Diskriminazioa eta Jazerpen
Moralaren Euskal Behatokia

En _____ / _____ / _____

Nombre y Firma integrantes Comisión

47

Fuente: Seminario del Observatorio Vasco
Sobre el Acoso y la Discriminación sobre
Protocolos de Conductas de Acoso en el
Trabajo (octubre- noviembre 2016)

Fecha comunicación al **DENUNCIANTE O VÍCTIMA**:

Fecha comunicación al **DENUNCIADO/A**:

Fecha archivo expediente:



Observatorio Vasco sobre
Acoso y Discriminación
Diskriminazioa eta Jazerpen
Moralaren Euskal Behatokia

Fuente: Seminario del Observatorio Vasco
Sobre el Acoso y la Discriminación sobre
Protocolos de Conductas de Acoso en el
Trabajo (octubre- noviembre 2016)