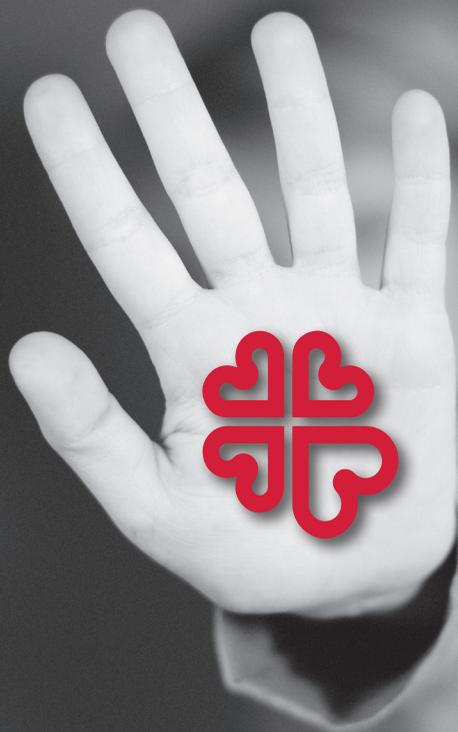


PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN

Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO MORAL,
SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



Caritas
Diocesana de Tenerife





TEXTOS

Cáritas Diocesana de Tenerife

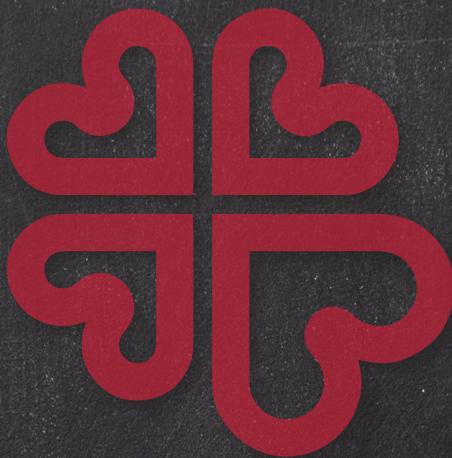
DISEÑO, MAQUETACIÓN E IMPRESIÓN

*114 Espacio Creativo, S.L.U.
Empresa de Inserción Social
de Cáritas Diocesana de Tenerife*

Año 2021

Índice

1. PRINCIPIOS	4
2. ÁMBITO	5
3. CONCEPTOS	5
3.1. Acoso Moral o Psicológico (mobbing)	5
<i>Conductas consideradas acoso moral o psicológico</i>	5
<i>Tipos de Acoso Moral</i>	6
3.2. Acoso sexual	7
<i>Conductas consideradas Acoso Sexual</i>	7
<i>Tipos de acoso sexual</i>	7
3.3. Acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad	8
4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.....	8
4.1. Principios del procedimiento de actuación ...	8
4.2. Ámbito de aplicación.....	9
4.3. Fases del procedimiento de actuación.....	9
<i>Denuncia</i>	9
4.4. Procedimiento Previo o Informal	10
<i>Investigación</i>	10
4.5. Procedimiento Formal.....	11
<i>Instrucción</i>	11
<i>Resolución</i>	11
4.6. Medidas Cautelares	12
4.7. Cierre del Expediente.....	12
4.8. Disposiciones varias	13
5. CONCLUSIONES.....	13
ANEXO 1:	
FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO.....	15



1. PRINCIPIOS



CÁRITAS ESPAÑOLA es la Confederación oficial de las entidades de acción caritativa y social de la Iglesia Católica en España. Fue constituida en 1947 por la Conferencia Episcopal Española.

CÁRITAS ESPAÑOLA tiene por objeto la realización de la acción caritativa y social de la Iglesia en España, a través de sus miembros confederados.

El código ético y el código de conducta de Caritas Española velan por el respeto a la dignidad, la integridad moral y la no discriminación de las personas y recogen los principios fundamentales de las relaciones en el trabajo, siendo su defensa un objetivo prioritario de CÁRITAS ESPAÑOLA y, por extensión, son de aplicación a todas las Entidades confederadas, como es CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE.

Así mismo, **CÁRITAS ESPAÑOLA** y, por tanto, **CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE** desean declarar de manera clara e inequívoca que las conductas susceptibles de ser consideradas constitutivas de acoso de cualquier tipo no serán toleradas, y que pondrá todos los medios y esfuerzos necesarios para que quienes sean objeto de dichas conductas, tengan a su disposición la protección necesaria de la Entidad, garantizando la máxima confidencialidad y respeto a su dignidad.

En este sentido, **La Constitución Española** declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

También el **Estatuto de los Trabajadores**, de forma específica, contempla el derecho del personal al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además, la **Ley Orgánica 3/2007** de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas *“el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar*

cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas contratadas.

Por ello, **se elabora este Protocolo con el objetivo de prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral** y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

El Protocolo tendrá la máxima difusión entre las personas trabajadoras, tanto actuales como para las nuevas incorporaciones.

2. ÁMBITO



El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE. El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será en

el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo del trabajo).

3. CONCEPTOS

3.1. Acoso Moral o Psicológico (mobbing)

Conductas consideradas acoso moral o psicológico

Tipos de Acoso Moral

3.2. Acoso sexual

Conductas consideradas Acoso Sexual

Tipos de acoso sexual

3.3. Acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad

SE DISTINGUEN DIFERENTES TIPOS DE ACOSO:

3.1. Acoso Moral o Psicológico (mobbing)

Se considera como "Acoso Moral o Psicológico" la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder no necesariamente jerárquica, con el propósito o el efecto

de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dichas conductas de violencia se dan en el marco de una relación de trabajo, pero no responden a las necesidades de la organización del mismo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la organización sobre la persona acosada.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (Mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

CONDUCTAS CONSIDERADAS ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO

A continuación, se enuncian a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar sin motivo razonado, las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.

- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negar o dificultar sin motivo razonado el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

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

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

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, forzar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

TIPOS DE ACOSO MORAL

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

ACOSO MORAL DESCENDENTE

Es aquel en el que el/la agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe/a.

ACOSO MORAL HORIZONTAL

Se produce entre compañeros/as del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.

ACOSO MORAL ASCENDENTE

El/la agente del acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que un/a trabajador/a asciende y pasa a coordinar a quienes antes eran sus compañeros/as.

También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedora de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre las personas que coordinan.

3.2. Acoso sexual

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

CONDUCTAS CONSIDERADAS ACOSO SEXUAL

Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona haya dejado claro que dicha insistencia es

molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Físicas

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

Chantaj sexual o de intercambio (llamado Acoso "quid pro quo")

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

El/la sujeto activo/a del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la Entidad.

3.3. Acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función de la raza, creencia, sexo u orientación sexual de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

4.1. Principios del procedimiento de actuación

4.2. Ámbito de aplicación

4.3. Fases del procedimiento de actuación

Denuncia

4.4. Procedimiento Previo o Informal

Investigación

4.5. Procedimiento Formal

Instrucción

Resolución

4.6. Medidas Cautelares

4.7. Cierre del Expediente

4.8. Disposiciones varias

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE establecerá las siguientes medidas.

4.1. Principios del procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados internos o externos a la Entidad si fuese necesario.

- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.
- La Entidad prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Entidad se dirigirá inmediatamente al responsable, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

4.2. Ámbito de aplicación

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas con respecto a personal interno o externo a la Entidad, tanto en el ámbito civil, penal o canónico que, como organización de la Iglesia, también nos rige.

4.3. Fases del procedimiento de actuación

EL PROCEDIMIENTO CONSTARÁ DE LAS SIGUIENTES FASES:

- Denuncia
- Inicio del procedimiento previo o informal si procede
 - Investigación
 - Pronunciamiento sobre el fondo del asunto y toma de medidas oportunas
- Inicio del procedimiento formal si procede
 - Instrucción
 - Resolución

Denuncia

Cualquier trabajador/a que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE a través de correo electrónico (secretariageneral@caritastenerife.org) o por cualquier otro medio presencial ante la Secretaría General de la Entidad responsable de la instrucción del expediente.

Asimismo, podrán iniciar el procedimiento, además de la persona afectada, su representante legal, la representación legal de los trabajadores o la representación de las personas trabajadoras, en este último caso, con el consentimiento de la supuestamente afectada.

La denuncia deberá efectuarse **por escrito para lo cual se adjunta el modelo correspondiente en el Anexo I de este protocolo**, siendo necesario que se exponga en el mismo, al menos, la siguiente información:

- Nombre y apellidos de la persona que denuncia.
- En el supuesto de no coincidir denunciante y sujeto objeto del presunto acoso, identificación de la persona que lo esté sufriendo.
- Breve descripción de los hechos.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o lo hubieren cometido.

- Cualquier otra información y/o documentación que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.

4.4. Procedimiento Previo o Informal

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso se iniciará, de forma automática, un procedimiento previo o informal, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero, en cualquier caso, facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

Investigación

Dada la alarma social que produce este tipo de situaciones y los perjuicios que pueden ocasionar al trabajador/a y al objeto de tomar las acciones oportunas, en su caso, esta fase deberá durar el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos denunciados, no pudiendo superar el plazo de 20 días.

El Equipo de Secretaría General, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

- Rechazar dicha denuncia **por escrito**, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo
- Resolver, con la avenencia de las partes, el conflicto

4.5. Procedimiento Formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Instrucción

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la persona receptora de la denuncia junto con el Equipo de la Secretaría General de CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE, que serán los encargados de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación. Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Secretaría General o la Dirección de la Entidad según proceda.

Se nombrará por la Entidad a una persona concreta encargada de la instrucción de la fase de investigación, que podrá solicitar apoyo o asesoramiento para llevarla a cabo.

La fase de investigación deberá contener, al menos, las siguientes actuaciones:

- 1.** Se entrevistará a todas las partes afectadas.
- 2.** Se informará de la denuncia a la persona/s que presuntamente está cometiendo el acoso laboral objeto de este procedimiento para que conteste, por escrito y formule cuantas alegaciones considere convenientes, en un plazo máximo de 5 días laborables, desde la recepción del escrito de la comunicación por la que se les informa de la denuncia.
- 3.** Se tomará declaración inmediata por escrito a compañeros y compañeras o posibles testigos que se considere que puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos/as solicitados/as por el/la denunciante. No se dará información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con la discreción necesaria y proteger así la dignidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- 4.** Se recabará cuanta información se considere sea útil para el esclarecimiento de los hechos.

Resolución

A la vista de toda la información obtenida durante el proceso de investigación, pueden darse las siguientes situaciones:

a) Que no se acrediten indicios suficientes de que se esté ante una presunta situación de acoso, ni ante ninguna otra presunta situación que pueda dar lugar a iniciar un procedimiento disciplinario. En consecuencia, el/la responsable correspondiente emitirá un escrito dirigido al interesado/a resolviendo el expediente y recogiendo, si así lo estima conveniente, algún tipo de recomendación.

Las acusaciones falsas no deben ser toleradas y pueden dar lugar a acciones disciplinarias.

b) Que no haya indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso, pero sí haya indicios de encontrarnos ante una presunta falta laboral de otra índole.

En este sentido, se pondrá en conocimiento de **la Secretaría General** de CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE por la persona que instruye la investigación, al objeto de que se tomen las medidas disciplinarias correspondientes.

c) Que haya indicios racionales de que estamos ante una presunta situación de acoso, poniéndose toda la investigación en conocimiento de la **Dirección** de CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE al objeto de que se tomen las medidas disciplinarias correspondientes.

En cualquier caso, del resultado de las actuaciones se deberá informar por escrito tanto a el/la denunciante como a los denunciados o denunciadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un **máximo de 30 días**, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y del entorno laboral de la presunta víctima. En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

4.6. Medidas Cautelares

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la parte instructora, la Dirección de CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE podrá tomar las medidas cautelares necesarias y urgentes conducentes al cese inmediato de la situación de acoso con un límite de los dos días siguientes a la presentación de la denuncia, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

4.7. Cierre del Expediente

La Dirección de CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas

correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso si se constata acoso, se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias **previstas por la legislación vigente de aplicación en el momento**. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Llegando a aplicar las medidas adoptadas por el Estatutos de los Trabajadores, en el artículo 54.2 g), art.58 y art. 60.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes conforme a las disposiciones establecidas en nuestro Convenio Colectivo aplicable.

4.8. Disposiciones varias

Protección de las víctimas

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador/a no conlleve su salida de CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE, se tomarán las medidas oportunas urgentes para que el acosador/a y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo. En estas medidas, que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales, tendrá preferencia de trato la persona acosada.

Falsas denuncias

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Represalias

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso en cualquiera de sus modalidades, se procederá a adoptar también las medidas disciplinarias correspondientes.

Protección de datos

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

5. CONCLUSIONES

A modo de conclusión y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

- 1.** CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
- 2.** Las personas que trabajan en CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad. Las que tengan personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
- 3.** En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de los/las intervinientes en el proceso.

4. Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.

5. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.

6. Todas las personas involucradas tendrán un trato imparcial, y no se presumirá su culpabilidad.

7. Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.

8. Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.

9. Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.

ANEXO 1

FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO

ANEXO 1: FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO

FORMULARIO DE DENUNCIA	
Marque con una "X" la alternativa que corresponda a la persona que realiza la denuncia	
<input type="checkbox"/>	Denunciante en calidad de persona afectada
<input type="checkbox"/>	Denunciante en calidad de persona que pone en conocimiento los hechos sin ser la persona afectada.
DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE	
Nombre y Apellidos:	
DNI/NIE:	
Sexo:	<input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre
Teléfono de Contacto:	
Departamento/Área:	
Puesto de Trabajo:	
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
<i>(Solo en el caso de ser diferente a la persona denunciante)</i>	
Nombre y Apellidos:	
DNI/NIE:	
Sexo:	<input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre
Teléfono de Contacto:	
Departamento/Área:	
Puesto de Trabajo:	
TIPO DE ACOSO QUE SE DENUNCIA:	
<i>(Por favor seleccione la opción adecuada)</i>	
<input type="checkbox"/>	Acoso Moral o Psicológico (Mobbing)
<input type="checkbox"/>	Acoso Sexual
<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad
<input type="checkbox"/>	Otros: (Especificar)
DATOS DE LA/S PERSONA/S A QUIEN/ES SE DENUNCIA	
Nombre y Apellidos:	
Sexo:	<input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre
Departamento/Área:	
Puesto de Trabajo:	
CONTENIDO DE LA DENUNCIA	
TEMPORALIZACIÓN DE LOS HECHOS	
<i>Indique la fecha de inicio de los hechos denunciados y la frecuencia con la que se reiteran si fuera el caso.</i>	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: <i>(Breve resumen de lo ocurrido)</i>		
Presencia de Testigos:	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	Nombre y Apellidos:
Documentación Anexa	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	Especificar:
SOLICITUD		
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio de la aplicación del Protocolo frente al Acoso de la Entidad		
Otras Solicitudes: <i>(Especificar)</i>		
Fecha y firma de la persona solicitante.		
		Fdo.:
		Fecha: ____ / ____ / ____