

Protocolo para la Prevención y Actuación ante el Acoso en la Empresa

1. Objeto y Alcance

Este protocolo tiene como objetivo prevenir, detectar y actuar ante cualquier forma de acoso en el entorno laboral.

Es aplicable a todas las personas trabajadoras, directivos, proveedores, colaboradores externos y visitantes en las instalaciones físicas o digitales de la empresa.

2. Definiciones

Acoso laboral: Conductas continuadas que humillan, degradan o presionan a una persona.

Acoso sexual: Comportamientos de naturaleza sexual no deseada que crean un entorno hostil.

Acoso por razón de sexo: Acciones discriminatorias basadas en sexo o identidad de género.

Ciberacoso: Hostigamiento por medios digitales.

3. Principios Rectores

- Tolerancia cero ante cualquier forma de acoso.
- Confidencialidad total en la gestión del caso.
- Protección frente a represalias.
- Imparcialidad en la investigación.
- Actuación rápida y eficaz.
- Respeto y acompañamiento a todas las partes.

4. Canales de Comunicación y Denuncia

La empresa habilita los siguientes canales:

- Correo electrónico específico: contacto@idimaut.es
- Persona de referencia / Delegado/a de Igualdad: Ramón Cruz

*Se garantiza anonimato si la persona lo solicita.

5. Procedimiento de Actuación

5.1 Recepción de la denuncia:

- La denuncia puede ser verbal o escrita.
- Se asigna persona instructora.
- Se valoran medidas urgentes (cambio de puesto, distanciamiento, teletrabajo).

5.2 Investigación:

- Apertura del expediente en 48-72 horas.
- Entrevistas con las partes implicadas y testigos.
- Análisis de pruebas documentales o digitales.
- Duración máxima: 30 días naturales.

5.3 Resolución:

- Emisión de informe final con hechos probados y medidas propuestas.
- Notificación a ambas partes.

5.4 Medidas disciplinarias:

- Amonestación.
- Formación obligatoria.
- Suspensión de empleo.
- Despido disciplinario según gravedad.

6. Medidas de Prevención

- Formación anual obligatoria.
- Campañas informativas internas.
- Código de conducta accesible.
- Evaluación periódica del clima laboral.

7. Apoyo a las Personas Afectadas

La empresa ofrecerá:

- Acompañamiento profesional.
- Asesoramiento legal.
- Atención psicológica (si aplica).

8. Confidencialidad y Protección de Datos

La información se gestionará según la normativa vigente, con acceso limitado a las personas estrictamente necesarias.

9. Seguimiento

Se realizará seguimiento durante 3-6 meses para garantizar ausencia de represalias.

10. Entrada en Vigor

Este protocolo entra en vigor tras su aprobación formal y será revisado al menos cada dos años.