



# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN POR ACOSO

## UNIÓN ROMANÍ MADRID

*Aprobado por la Asamblea General 18 de septiembre del 2021*



## INDICE

<b><u>0. Distribución</u></b> .....	3
<b><u>1. Objetivo, campo de aplicación y vigencia</u></b> .....	3
<b><u>2. Ámbito de validez</u></b> .....	3
<b><u>3. Conceptos, definiciones y abreviaturas</u></b> .....	4
<b><u>B. Ataques para reducir las posibilidades de comunicación.</u></b> .....	6
<b><u>C. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima</u></b> .....	7
<b><u>D. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional</u></b> .....	7
<b><u>E. Acoso sexual.</u></b> .....	7
<b><u>F. Acoso por razón de sexo</u></b> .....	8
<b><u>4. Responsabilidades</u></b> .....	8
<b><u>5. Acciones Preventivas</u></b> .....	8
<b><u>6. Descripción del procedimiento de Actuación</u></b> .....	9
<b><u>7. Procedimientos relacionados y otros documentos</u></b> .....	13
<b><u>8. Anexos</u></b> .....	13
<b><u>9. Identificación de cambios en la nueva versión</u></b> .....	13



## 0. Distribución

Toda la plantilla de Unión Romaní Madrid

3

### 1. Objetivo, campo de aplicación y vigencia

La presente instrucción técnica tiene por objeto garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas, constitucionalmente reconocidos, así como definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

Unión Romaní Madrid, comprometida desde su fundación con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral

Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las personas trabajadoras directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios definidos en el apartado 3.

El presente protocolo está dirigido a toda la plantilla que compone Unión Romaní Madrid, independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su trabajo, y de cualquier sociedad sobre la que la entidad tenga control de gestión.

### 2. Ámbito de validez

Todos los centros donde Unión Romaní Madrid desarrolla su actividad laboral ya sean los centros de trabajo habituales o puntuales.



### 3. Conceptos, definiciones y abreviaturas

#### DEFINICIONES

- Constituye acoso moral, laboral o “mobbing”, la situación por la cual una persona (o grupo de personas) ejerce sobre otra persona en el lugar de trabajo una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un periodo de tiempo prolongado con la finalidad de destruir sus redes de comunicación y su reputación y perturbar el ejercicio de sus labores, todo ello encaminado a lograr que esa persona abandone el puesto de trabajo.
  - Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.
  - Constituye acoso por razón de sexo todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- 
- ◆ Toda persona tiene derecho recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometido en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
  - ◆ Las personas trabajadoras de Unión Romani Madrid tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
  - ◆ Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, Unión Romani Madrid, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.



- ◆ Unión Romani Madrid, velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en la entidad.
- ◆ Con el objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, Unión Romani Madrid, se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de libre acceso, en el que se salvaguardaran los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.
- ◆ Los/as trabajadores/as de la plantilla de Unión Romani Madrid que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les corresponden, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto, con participación de los representantes de los trabajadores de la entidad.

Por ello, las partes suscriben el presente protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como 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 la asociación, con arreglo a las siguientes cláusulas:**

- 1) En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquel, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.
- 2) Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la entidad, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos de este protocolo, que siempre y a primera instancia se intentaría solucionar dentro de la asociación.
- 3) Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.



- 4) Las partes firmantes reconocen el interés de adoptar procedimientos de mediación alternativos para solventar conflictos en materia de acoso, procedimientos que no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, quedando suspendidos los procedimientos previstos en el presente protocolo en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios demandas o querellas ante la jurisdicción competente.
- 5) Las partes firmantes reconocen el papel fundamental del Comité de Seguridad y Salud, como el elemento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia, tanto para el personal protegido como en los procedimientos que se puedan iniciar.

**Las expresiones incluyen las manifestaciones que se enumeran a continuación**, si bien estas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de supuestos no expresadamente definidos en la misma:

#### **A. Ataques con medidas organizativas:**

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradante.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos
- Ordenes 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.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, etc.

#### **B. Ataques para reducir las posibilidades de comunicación.**

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



### **C. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.**

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

7

### **D. 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, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas, sindicales o religiosas, vida privada, etc.

### **E. Acoso sexual.**

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, 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.

#### **Conductas constitutivas de acoso sexual:**

- Verbales, son aquellas insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera de lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma 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, son aquellas de exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Físicas, son aquellas de contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseado, acercamiento físico excesivo o innecesario.



### **Tipos de acoso sexual:**

- Acoso “quid pro quo”, son aquellos que 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 aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- Acoso ambiental, son aquellos en los que el sujeto activo 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 o persona trabajadora de Unión Romani Madrid, con independencia de su posición o status, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa.

### ***F. Acoso por razón de sexo.***

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

Conductas constitutivas por razón de sexo:

- 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 continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.

### **4. Responsabilidades**

Las que se describen en el apartado siguiente.

### **5. Acciones Preventivas**

Desde la Dirección de la entidad se fomentarán acciones dirigidas a prevenir y a evitar situaciones de acoso, tales como:





- 1) **Formación:** se incluirá esta materia en aquellos programas de formación que sean adecuados para ello, dirigidos a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo.
- 2) **Responsabilidad:** de acuerdo con lo establecido en este protocolo, toda la plantilla tiene la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad. Los mandos, adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:
  - Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido de este protocolo.
  - Garantizar y velar por que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.
- 3) **Comunicación:** se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento de este protocolo a todos los integrantes de Unión Romani Madrid.

## 6. Descripción del procedimiento de Actuación

### PROCEDIMIENTO INFORMAL

El objetivo del procedimiento informal es solventar el problema de una forma ágil y rápida, sin necesidad de cumplir todo lo contemplado en el procedimiento formal de actuación. Va dirigido a aquellas situaciones en que el hecho de trasladar al presunto agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su conducta, es suficiente para que se solucione el problema.

La persona afectada podrá dirigirse a la persona encargada de la RSC, al presidente de la entidad y/o a quienes formen parte de la Junta Directiva.

La comunicación podrá ser verbal o escrita. Sin embargo, cuando el inicio del proceso sea por instancia de un tercero ajeno a los actores (presunto autor/es y/o víctima), será necesario que ésta se realice por escrito.

Cualquier tipo de denuncia se tratará con seriedad, confidencialidad y prontitud.

La persona encargada de la RSC, el presidente de la entidad y/o la Junta Directiva dirigirá el procedimiento, entrevistándose con las personas afectadas y realizando las actuaciones que considere necesarias para esclarecer la situación y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Caso de no encontrarse una solución admitida por ambas partes se iniciará el proceso formal.

El plazo máximo para finalizar el proceso será de 15 días, contados a partir de la presentación de la denuncia.

C/ Andaluces, 22. 28038 Madrid    C/ Besolla, 7    28025 Madrid    C/ Pablo Sorozábal, 12. 28981 Madrid  
Tel./fax 91 380 27 21                      Tel.: 631656918                      Tel/fax 91 017 11 75



## **PROCEDIMIENTO FORMAL**

La persona responsable de RSC será la encargada de vigilar y gestionar la correcta aplicación de este protocolo, también hará un seguimiento durante toda la investigación hasta su resolución. **En este sentido, el procedimiento que se ejecutará será el siguiente:**

**1) La denuncia del caso detectado** se deberá realizar por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual, por razón de sexo o acoso psicológico. Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanto más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, los siguientes detalles:

- Personas implicadas.
- Tipos de conductas.
- Fechas y lugares en los que se produjeron las conductas.
- Posibles testigos.
- Identificador del acosador/a.

En el momento que tanto la empresa como el responsable de RSC reciban una queja de un posible o supuesto caso de acoso, se deberá convocar una reunión extraordinaria, al que asistirán los integrantes de la comisión de investigación para plantearles el posible caso de acoso, para su posterior investigación. Dicha reunión no superara en ningún caso los trece días hábiles desde la formulación de la queja.

2) Se creará una comisión de investigación. Los integrantes de dicha comisión serán técnicos externos, uno elegido por la empresa y otro elegido entre el personal de la organización, los cuales no deben tener, ni haber tenido ningún tipo de relación personal con la empresa.

Las competencias de este comité de investigación son:

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas de situaciones de acoso gestionadas por el responsable de RSC.
- Realizar la investigación de los supuestos caso de acoso en sus diferentes modalidades que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre estas.



- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar. Si en el supuesto caso de que los técnicos de la comisión de investigación no lleguen a un acuerdo, cada uno de ellos entregará su propio informe.
- Remitir dicho informe en un plazo máximo de 25 días hábiles desde la iniciación del proceso de investigación, la cual concluirá con una reunión extraordinaria en la que estarán el responsable de RSC y la Dirección, donde la comisión de investigación deberá presentar un informe en el que se constatará o no, la existencia de la situación de acoso y también se incluirán las recomendaciones propuestas para atender a la resolución del conflicto y así aplicar todas las medidas necesarias.
- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada y a las acciones emprendidas.

### **5.1. Proceso de resolución acordada en materia de acoso**

- 1) Las personas protegidas que consideren que están siendo objeto de acoso, deberán intentar la resolución acordada mediante el dialogo con el individuo o grupo de que se trate.
- 2) La reunión deberá producirse en un plazo breve, que no superará los 13 días hábiles desde la formulación de la queja. Si la persona protegida considera que se prolonga innecesariamente o no queda satisfecha con la propuesta de solución alcanzada, podrá acudir a cualquier otra de las posibilidades previstas en este Protocolo.
- 3) Celebrada la reunión, la persona responsable de RSC comunicará a las partes implicadas, en el plazo máximo de 5 días hábiles, la conclusión del proceso de resolución acordada, reflejando los términos del acuerdo alcanzado.
- 4) Al término del proceso descrito, las personas protegidas que lo consideren necesario podrán solicitar la adopción de la medida cautelar, consistente en el cese inmediato del trabajo con la persona o personas referidas en el escrito de queja. Esta medida podrá ser revocada si desaparecieran las circunstancias que la motivaron.

La revocación de esta medida cautelar requerirá informe previo del Servicio de Prevención, o alternativamente, del experto responsable de la mediación y el diagnóstico del caso, sin que pueda conllevar tipo de represalia o trato desfavorable alguno.



## 5.2. Disposiciones varias

### 1) 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 la entidad, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador/a y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas (que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales), tendrá preferencia de trato la persona acosada.

### 2) Falsas denuncias.

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

### 3) 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, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

### 4) Protección de datos.

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

## 5.3. 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- Unión Romani Madrid, no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
- 2- Todas las personas integrantes en la entidad, tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad, y todas aquellas con 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 caso de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
- 4- Las denuncias y quejas se realizarán siempre 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 la culpabilidad del denunciado/a.
- 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.

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.

Por ello, las partes firmantes suscriben en el presente protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como aplicar las garantías de confidencialidad que la materia exige.

## 7. Procedimientos relacionados y otros documentos

Prevención de Riesgos Laborales.  
Reglamento de Régimen Interno.

## 8. Anexos

Plantilla carta acoso. (Anexo I)

## 9. Identificación de cambios en la nueva versión

No procede.

Versión: 01	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Fecha: Marzo 2021 Sustituye: No procede	XXXX	XXX xxxx	xxxx



## ANEXO I

### FORMATO DE QUEJAS Y/O SUGERENCIAS

“[...] se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una persona empleada, trabajadora por parte de un/a empleador/a, jefe/a o superior jerárquico inmediato o mediano, un/a compañero/a de trabajo o un/a subalterno/a, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

FECHA DD: _____ MM: _____ AA: _____
NOMBRE Y APELLIDO (No se aceptan anónimos) _____
CENTRO DE TRABAJO: _____
DEPARTAMENTO: _____
PUESTO DE TRABAJO: _____
FIRMA: _____

***Si usted quiere presentar una queja, utilice los siguientes espacios. Si va a presentar una sugerencia utilice sólo el espacio diseñado para ese propósito***

#### 1. QUEJAS

EXPLIQUE DE MANERA CONCISA LA CONDUCTA QUE CONSIDERA CONSTITUTIVA DE ACOSO LABORAL




¿Qué pruebas adjunta y/o testigos? (si el espacio no es suficiente o si desea adjuntar anexos, por favor relacione aquí los documentos que anexa)


¿Hay interés de conciliar?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

Explique:


## 2. SUGERENCIAS

ORIENTADAS A LA ACTIVIDAD DE PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

(Capacitación, divulgación):


ORIENTADAS A LA ACTIVIDAD DE CORRECCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL  
(Manera de hacer conocer las quejas, proceso de investigación del Comité o circunstancias similares)




CIF: G- 86575586 N° REG. COMUNIDAD DE MADRID: 33.172 N° REG. AYTO MADRID: 3035 N° REG. AYTO. PARLA : 389 e-mail y facebook: unionromanimadrid@gmail.com

C/ Andaluces, 22. 28038 Madrid  
Tel./fax 91 380 27 21

C/ Besolla, 7 28025 Madrid  
Tel.: 631656918

C/ Pablo Sorozábal, 12. 28981 Madrid  
Tel/fax 91 017 11 75