

**NO TENGAS MIEDO
A TRASLADAR TUS
EMOCIONES**



- Pedir ayuda es necesario
- Hablar a tiempo previene situaciones más graves
- No estás sola / no estás solo
- Tus emociones importan
- El respeto es un derecho

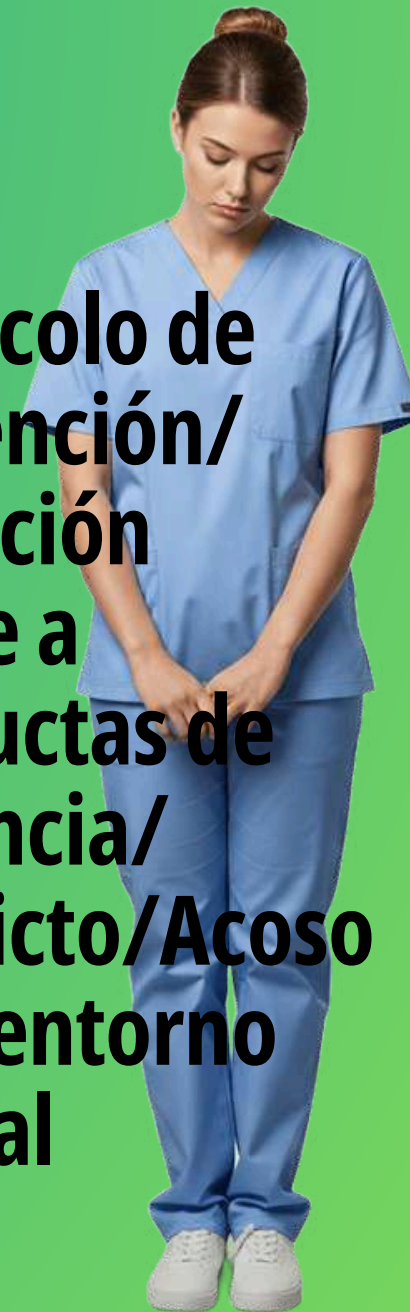
La gestión positiva del conflicto es una herramienta clave para proteger la salud emocional y mejorar la convivencia.

Cuidar a las
personas
empieza por cuidar
a quienes cuidan



**Este centro promueve
un entorno laboral
seguro, respetuoso y
libre de cualquier
forma de violencia,
acoso o discriminación**

**Protocolo de
prevención/
actuación
frente a
conductas de
Violencia/
Conflicto/Acoso
en el entorno
laboral**



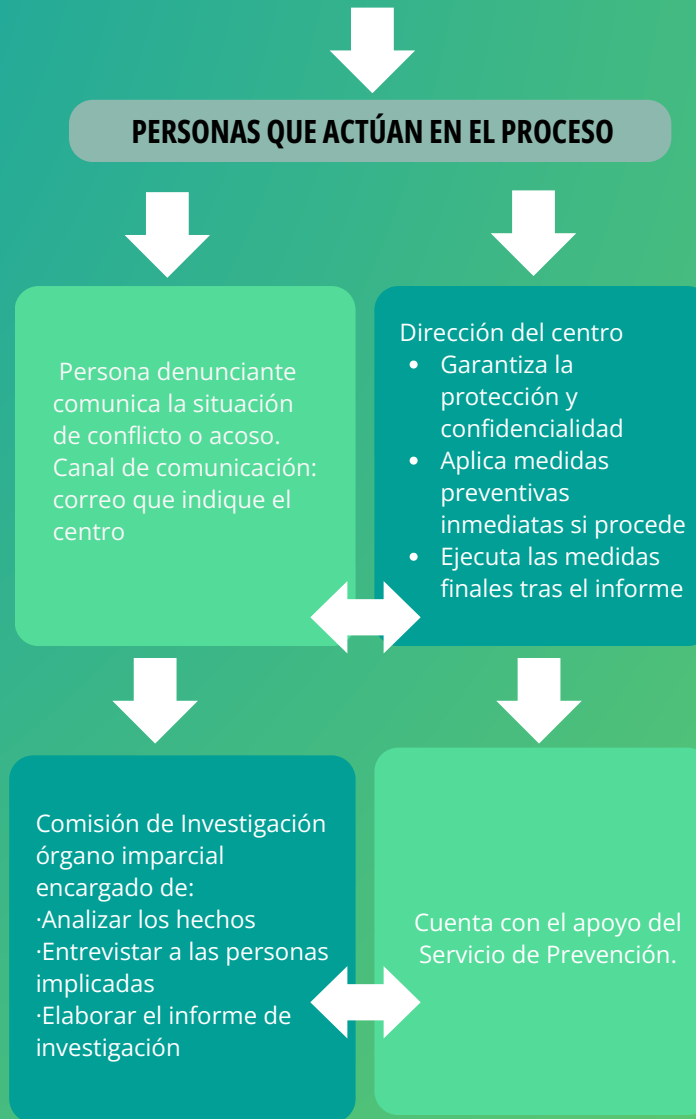
¿CUÁNDO ACTIVAR EL PROTOCOLO?

- 1 Si te sientes intimidada/o, acosada/o o humillada/o
- 2 Si el conflicto persiste o se agrava
- 3 Si afecta a tu salud, bienestar o trabajo
- 4 Si eres testigo/a de una situación de acoso o conflicto grave

DOCUMENTACIÓN DEL PROCESO

- 1 Ficha de investigación
- 2 Actas de entrevistas
- 3 Registro del caso
- 4 Informe final

QUIÉNES INTERVIENEN



PLAZOS DEL PROCESO

Contacto inicial de la comisión

La Comisión contacta con la persona denunciante para recabar la información inicial necesaria.

Plazo máximo en días laborables



Fase de investigación

Incluye:

- Entrevistas personales a:
 - Persona denunciante
 - Persona denunciada
 - Testigos (si los hubiera)
- Redacción de actas confidenciales
- Análisis objetivo de la información

Plazo máximo en días laborables



La comisión elabora un informe detallado con conclusiones y, si procede, propuestas de actuación o medidas preventivas.

Actuación de la dirección

La Dirección:

- Analiza el informe
- Aplica las medidas preventivas o correctoras
- Comunica la decisión a las personas implicadas

Plazo máximo en días laborables



Toda la documentación es confidencial y se archiva como parte de la documentación de PRL.