



Qué es Canal Alerta

[Acuerdo marco de actuación](#)

[Código de conducta](#)

[Empresas adheridas](#)

[Divulgación Canal Alerta](#)

[Comunícate](#)

[Documentación de interés](#)

## Qué es Canal Alerta

CANAL ALERTA es el sistema de comunicación que desde EINBER PREVENALIA ponemos a disposición de todos los trabajadores de las empresas adheridas al ACUERDO MARCO DE ACTUACIÓN "EINBER" CONTRA EL ACOSO LABORAL, que posibilita a toda persona en la empresa que pudiera estar siendo sometida a situaciones que considere discriminatorias, humillantes, ofensivas, intimidatorias o violentas, poder manifestar la situación de forma directa, sin necesidad de poner en conocimiento de la empresa dicha situación, sabiendo que sus quejas serán atendidas, analizadas y canalizadas en la búsqueda de alternativas para la resolución del conflicto, y que permite mantener el anonimato y la confidencialidad de la información que se aporta.



canalalerta.com

## ¿QUE ES CANAL ALERTA?

### **CANAL ALERTA**

es un  
**ACUERDO MARCO  
DE ACTUACION  
CONTRA EL  
ACOSO LABORAL**

PERMITE A LAS EMPRESAS  
DOTARSE DE PROCEDIMIENTOS  
ESPECÍFICOS PARA LA  
PREVENCIÓN DE LOS CASOS DE :

- ACOSO SEXUAL
- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

Y DAR CAUCE A LAS  
RECLAMACIONES QUE PUEDAN  
DARSE, ASÍ COMO ESTABLECER  
LAS MEDIDAS PREVENTIVAS  
PERTINENTES



## ¿QUE ES CANAL ALERTA?

- **PUBLICO**
- **ACCESIBLE PARA TODOS LOS IMPLICADOS**
- **PERMITE EL CONOCIMIENTO DEL PROTOCOLO POR TODOS LOS IMPLICADOS**



## ¿QUE ES CANAL ALERTA?

- **LAS EMPRESAS SE PUEDEN ADHERIR LIBREMENTE AL ACUERDO EN EL MOMENTO QUE ASI LO DESEEN, ASI COMO SEPARSE DEL MISMO.**
- **LA ADHESION SUPONE LA ACEPTACION INTEGRAL DEL CONTENIDO DEL ACUERDO MARCO DE ACTUACION CONTRA EL ACOSO LABORAL.**



## ¿QUE ES CANAL ALERTA?

**CANAL ALERTA SE BASA EN UN SISTEMA DE COMUNICACIÓN POR EL CUAL EL TRABAJADOR PODRÁ COMUNICAR DE FORMA PERSONAL ANONIMA Y CONFIDENCIAL AQUELLAS SITUACIONES QUE CONSIDERE INADECUADAS EN EL ENTORNO DE TRABAJO.**



## OBJETIVO CANAL ALERTA

**DAR LA POSIBILIDAD A LAS EMPRESAS QUE CARECEN DE MEDIOS DE PODER IMPLANTAR UN PROCEDIMIENTO DE GESTION DE LAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL.**



**CANAL ALERTA ES UN SISTEMA DE COMUNICACIÓN QUE PERMITE AL TRABAJADOR COMUNICARSE DE FORMA PERSONAL, ANONIMA Y CONFIDENCIAL**



**LA COMUNICACIÓN LA PUEDE  
REALIZAR EL TRABAJADOR  
AFECTADO O CUALQUIER OTRO  
TRABAJADOR DE LA EMPRESA**





- MEDIANTE EL TELEFONO 902820829
- MEDIANTE CORREO ELECTRONICO [canalalerta@einber.com](mailto:canalalerta@einber.com)
- A TRAVES DE LA WEB [www.canalalerta.com](http://www.canalalerta.com)
- MEDIANTE CARTA



## FASES DE IMPLANTACION

- **ADHESION POR PARTE DE LA EMPRESA**
- **FORMACION A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.**
- **EJECUCION DEL PROTOCOLO CUANDO PROCEDA.**



## GARANTIAS DE PROTOCOLO

- **UNIVERSALIDAD**
- **CONFIDENCIALIDAD**
- **INTIMIDAD**
- **VOLUNTARIEDAD**
- **PROFESIONALIDAD**
- **INMEDIATEZ**



Las soluciones deben ir dirigidas a todos los trabajadores de la empresa independientemente de la relación contractual que estos tengan (fijos, temporales, a tiempo completo o a tiempo parcial) o el puesto que ocupen dentro del organigrama, es decir, debe abarcar sin distinción a todos los niveles jerárquicos. También deberá contemplar a otros trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo del empresario (trabajadores de empresas subcontratadas, ETTs, etc.).



El proceso debe garantizar que todas aquellas informaciones que se realicen no deben utilizarse por ninguna de las partes que intervienen en el proceso para temas distintos que el objeto del mismo. Los datos deben considerarse como datos de carácter personal protegidos por la Ley Orgánica de Protección de los Datos de carácter personal, entendiendo, que los mismos deben tener una protección especial en la medida que afectan a la intimidad de la persona.



**El proceso afecta directamente a la intimidad de las personas, por lo que los procesos deben garantizar la misma.**



El proceso ha de ser voluntario de tal forma que se garantice al trabajador afectado la posibilidad de acudir a los cauces previstos en este protocolo de actuación para la resolución de conflictos, con independencia del derecho del trabajador de hacer valer sus derechos en instancias judiciales o administrativas.



**Las personas que gestionen las situaciones de conflicto deben estar formadas y tener experiencia en la resolución de los mismos.**





La respuesta a las situaciones de conflicto han de ser rápidas, de tal forma que den respuesta a las expectativas de la persona afectada, permitan tomar las medidas cautelares adecuadas e impidan de forma inmediata que las situaciones generadora del conflicto se prolonguen en el tiempo transformando situaciones reconducibles a otras que causarán grave daño a los trabajadores



canalalerta.com

[www.canalalerta.com](http://www.canalalerta.com)

**Mila esker**  
**Gracias**  
[i.martinez@prevenalia.net](mailto:i.martinez@prevenalia.net)

