



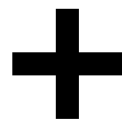
Método RIS ©

REPORTING INVESTIGATION SYSTEM



Dossier Informativo

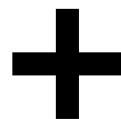
Reporting Investigation System





¿Qué es el Método RIS?

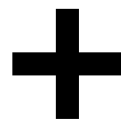
El **Método RIS** (Reporting Investigation System) pretende dar respuesta a la necesidad de disponer de una **metodología objetiva e imparcial**, que permita a los profesionales, empresas y organizaciones de todo tipo disponer de una **sistemática contrastada de análisis e investigación ante posibles casos de acoso laboral, sexual o discriminatorio**.





Objetivo

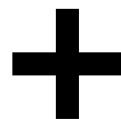
El acoso en los espacios de trabajo plantea importantes retos tanto para las organizaciones como para las personas que las conforman, lo que pone de relieve la necesidad crucial de disponer de un método sólido para investigar las denuncias por posibles casos de acoso. Es por esto imprescindible contar con un marco de investigación eficaz para abordar y mitigar los casos de acoso en los espacios de trabajo.





Objetivo principal

Disponer de una metodología integral de investigación interna para abordar eficazmente los casos de acoso en el trabajo, que permita ser referente de fiabilidad en todos los procesos de análisis.





Alcance

La metodología abarca elementos esenciales, incluidas directrices para discernir la tipología de acoso, los elementos diferenciadores de cada tipo de acoso, los procedimientos para la recopilación de pruebas, la realización de entrevistas y el análisis de los resultados.



Método RIS

REPORTING INVESTIGATION SYSTEM

Alcance

Acoso discriminatorio

Acoso sexual

Acoso laboral o acoso moral



Método RIS

REPORTING INVESTIGATION SYSTEM





Método RIS

REPORTING INVESTIGATION SYSTEM

¿Por qué no existen otros métodos válidos para procesos de investigación en materia de Acoso?

Aunque es importante tener en cuenta los efectos psicológicos que el acoso puede tener en las víctimas, es imprescindible no basar las investigaciones de acoso únicamente en estos efectos. Centrarse únicamente en el impacto psicológico del acoso sobre la víctima puede dar lugar a **evaluaciones subjetivas**. Las investigaciones de acoso deben aspirar a la **objetividad y la imparcialidad**, considerando los hechos, las pruebas y los comportamientos implicados, en lugar de basarse únicamente en la respuesta emocional de la víctima.



Aunque reconocer el impacto psicológico del acoso es importante para proporcionar apoyo a las víctimas, es necesario **encontrar un equilibrio considerando todos los factores y llevando a cabo investigaciones exhaustivas e imparciales**. El objetivo es garantizar la **equidad**, proteger **los derechos** de todas las partes implicadas y crear un **entorno** en el que el acoso se aborde con eficacia y se evite en el futuro.





El **objetivo principal de una investigación de acoso** debe ser determinar si se ha producido una conducta inapropiada o ilegal. Al plantearse un enfoque conductual, el personal investigador puede evaluar las acciones, comportamientos e intenciones del individuo en cuestión. Este enfoque permite una **evaluación justa de si la persona investigada infringió políticas, leyes o normas éticas**, independientemente del impacto específico sobre la víctima.





Desde la aparición del cuestionario LIPT-60 del Dr. Heinz Leymann para la evaluación específica del acoso en el trabajo, no se ha creado una sistemática de análisis e investigación en materia de acoso que permita adaptarse a la realidad actual y que permita **determinar la EXISTENCIA O NO de acoso** sin responsabilizar a la víctima en función de su afectación psicológica





Estructura del Método



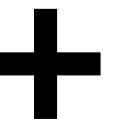
Justificación



Hipótesis y Objetivos



Análisis





Estructura del Método



Conclusiones



Propuesta Metodológica



- Identificación y enfoque
- Orden de entrevistas y objetivos
- Preguntas de contraste





Método RIS

REPORTING INVESTIGATION SYSTEM

Directora y redactora del Método RIS

Cristina Maestre González: *Gerente de Igualia, Psicóloga, Agente de Igualdad, Perito Experto en Conflictos Laborales por Acoso*

Revisión Método RIS

Guillem Pedragosa Acosta: *Licenciado en Derecho, Técnico Superior en PRL con la especialidad en Psicología Aplicada, Agente de Igualdad, Perito Experto en Conflictos Laborales por Acoso*

Equipo de Investigación

Laura Abril, *Psicóloga, Agente de Igualdad, Pecla*

Marina López, *Grado en Derecho, Agente de Igualdad, Pecla*

Marta Sánchez, *Trabajadora Social, Agente de Igualdad, Pecla*

