

ANEXO I

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO

Junio 2019



Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature is the word 'Cesja' with a horizontal line underneath. The second is a complex, scribbled signature. The third is a signature that appears to be 'Me' with a horizontal line underneath. The fourth is a signature with a circular flourish and a horizontal line underneath.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El respeto a la dignidad de los demás, a la integridad moral, y a la no discriminación suponen todos ellos principios fundamentales de las relaciones en el trabajo y su defensa debe constituir un objetivo prioritario de CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD (PROYECTO HOMBRE MADRID), en adelante CES, poniendo en ello todo su esfuerzo y compromiso.

CES desea declarar de manera clara e inequívoca que las conductas susceptibles de ser consideradas constitutivas de acoso de cualquier tipo no serán toleradas, y que pondrá todos los medios y esfuerzos necesarios para que quienes sean objeto de dichas conductas, tengan a su disposición la protección necesaria de CES garantizando la máxima confidencialidad y respeto a su dignidad.

En consecuencia, CES adquiere el compromiso de:

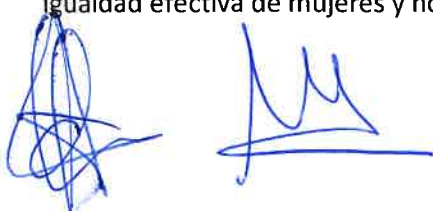
- a. Garantizar un entorno laboral exento de cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad.
- b. Garantizar un ambiente de trabajo en el que todos los individuos sean tratados con respeto y dignidad. Todas las personas tienen el derecho a trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades de empleo y prohíba las prácticas discriminatorias.
- c. Garantizar la posibilidad de utilizar el procedimiento previsto en este documento sin temor a ser objeto de represalias de ningún tipo, sean por intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable.

Por lo tanto, CES espera que todas las relaciones entre las personas en el lugar de trabajo sean de tipo laboral y libre de sesgos, prejuicios y acoso.

Asimismo, CES asume la salvaguardia preceptiva del derecho a la intimidad y a la confidencialidad de las personas implicadas en alguno de los procesos relacionados con el presente protocolo tal y como se recoge en el Código Ético de CES, en su apartado 5.6. Se garantiza igualmente, de forma expresa, la protección a cualesquiera personas de CES que, en virtud del presente Protocolo, deban realizar alguna actuación relacionada con el ejercicio de las funciones que tenga encomendadas.

Se reconoce el respectivo papel en lo que atañe a la representación de la persona protegida, así como a la representación legal de trabajadores y trabajadoras, en su derecho a ser informadas del número y la resolución de las quejas que puedan presentarse, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de los afectados.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, se establece este protocolo.



El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. El Protocolo tendrá la máxima difusión para las personas trabajadoras, tanto actuales como nuevas incorporaciones, incluyendo su contenido en la formación inicial.

Se reconoce el papel fundamental de la Comisión frente al Acoso Sexual para este tipo de acoso, como 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.

2. ÁMBITO

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en CES. La delimitación geográfica de las situaciones que puedan identificarse como acoso, en cualquiera de sus modalidades, será en el centro de trabajo. Si la situación se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo del trabajo).

En el caso de concurrencia de trabajadores de terceras empresas en el lugar de trabajo, se garantizará la coordinación entre empresa principal o titular de dicho lugar de trabajo y las demás empresas, de forma que se aseguren las garantías de trabajadores y trabajadoras en materia de acoso. Tal es el caso de personal subcontratado, personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.). Así mismo, se garantizará la citada coordinación cuando el supuesto acoso ocurra en instalaciones ajenas a como las de empresas principales y titulares del lugar de trabajo en las relaciones de subcontratación.

3. CONCEPTOS

Se distinguen diferentes tipos de acoso:

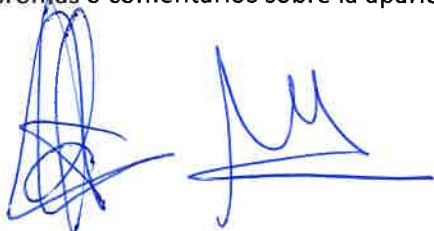
3.1. Acoso sexual

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3.1.1. Conductas consideradas Acoso Sexual

Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del 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

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Físicas

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

3.1.2. Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

Chantaje sexual o de intercambio (llamado Acoso "quid pro quo")

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 aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

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 de CES con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de CES.

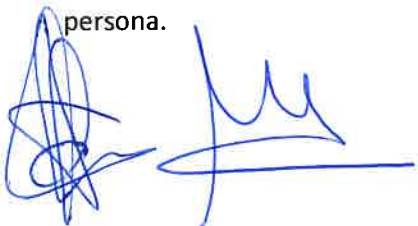
3.2. Acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función de la raza, creencia, sexo u orientación sexual de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3.2.1. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- 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.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

CES por este protocolo garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

4.1. Principios del procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación se registrará por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

La Organización y la Representación Legal de los Trabajadores/as se compromete a:

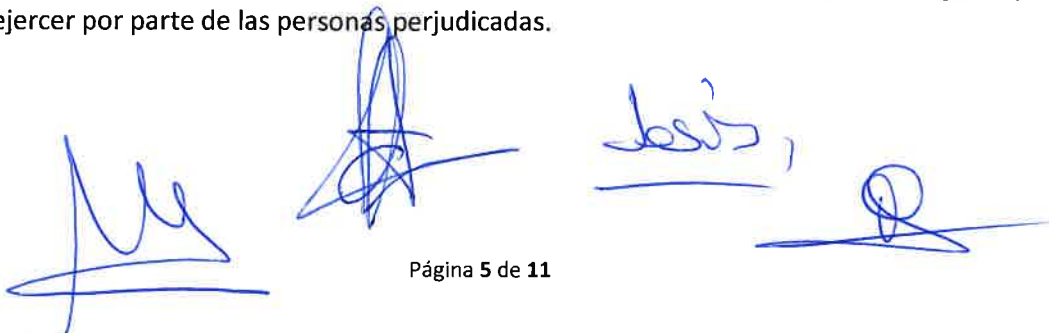
- Garantizar la confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Priorizar y realizar una tramitación urgente.
- Investigar exhaustivamente los hechos, objetiva e imparcialmente, y si es preciso, que sea dirigida por profesionales especializados.
- Garantizar la actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).
- Garantizar que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

Los trabajadores/as se comprometen a:

- Velar por el buen cumplimiento de estas normas, respetando las políticas y normativas internas de la empresa.
- Respetar a los compañeros y compañeras, rechazando toda conducta que atente contra la igualdad y la dignidad de las demás compañeras o compañeros.

4.2. Ámbito de aplicación

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.



4.3. Comisión frente al acoso sexual o por razón de sexo

Se constituirá una Comisión, con carácter permanente, frente al Acoso Sexual o por Razón de sexo que se denominará “Comisión contra el Acoso Sexual” (CAS) y que estará formada por:

- El/la Director/a de RR.HH. de la Entidad o en quien delegue.
- Una Persona técnica en materia de igualdad designada por la entidad (que recogerá en actas o grabaciones las reuniones y las pruebas).
- Un Representante de la parte social de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. De cara a mantener una misma unidad de criterio, se garantizará que todos los componentes de la Comisión tengan formación en la materia. Cada parte podrá nombrar un representante y un suplente. Por la parte de la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras, la suplencia puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la empresa. La Entidad pondrá a disposición de la CAS cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento. La CAS designará dentro de sus componentes una Secretaría, que la ostentará la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.

4.4. Iniciación del procedimiento

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito que en este modelo de protocolo denominaremos “Formulario de denuncia de acoso laboral” (Anexo 1) aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de las empleadas y empleados en el ámbito en donde aquella preste sus servicios, o por las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso. Cuando el/la denunciante no sea la persona interesada, la organización estará obligada a verificar el caso y, una vez verificado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.

En el anexo I se incluye un impreso-modelo de denuncia. El escrito o comunicación de denuncia se dirigirá al CAS a través del buzón de correo denuncia@proyectohombremadrid.org

La CAS abrirá un “Expediente de Investigación por presunto acoso”. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CAS, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CAS será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección.

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

4.5. Instrucción

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la CAS, que será la encargada de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación. Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.



4.6. Procedimiento Formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el menor tiempo posible y sin superar nunca un máximo de 20 días laborales máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CAS, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CAS, de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares en el caso de no haber decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como "constitutivos de acoso" o "no constitutivos de acoso".

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de la Entidad para proceder de conformidad. Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para evitar la convivencia con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante al archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CAS.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CAS en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

4.7. Medidas Cautelares

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de CES podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.



4.8. Cierre del Expediente

La Dirección de CES, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días laborales (al finalizar o el procedimiento formal o el informal) las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en el convenio colectivo de Acción e Intervención Social, que tipifica como una falta muy grave.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

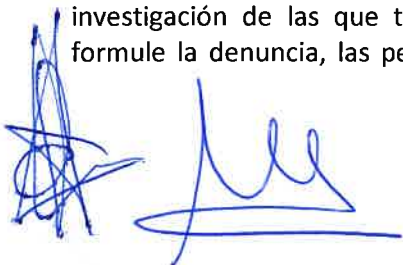
4.9. Garantías

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, urgencia, imparcialidad, contradicción e igualdad. Según la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Personales y garantía de los derechos digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso se mantendrá bajo secreto, y sólo tendrán acceso al mismo los componentes de la CAS. Si dicha Comisión lo estima oportuno por unanimidad, se levantará total o parcialmente el secreto, definiendo garantías expresas y suficientes de confidencialidad, y dando acceso puntual al expediente a las personas que, con carácter excepcional y estrictamente necesario, deban estar informadas. A estos efectos, todas las personas que accedan al expediente tendrán la obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo. La consulta del expediente se realizará siempre en presencia de la CAS, que dejará constancia de estos hechos en el propio Expediente de Instrucción, quedando estas personas debidamente identificadas, así como la fecha y la hora a las que accedieron al expediente.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad que a tal efecto se redacte por la CAS.

- Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos



alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

- Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora.

4.10. Disposiciones varias

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 no conlleve su salida de CES, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador 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.

Falsas denuncias

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

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, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

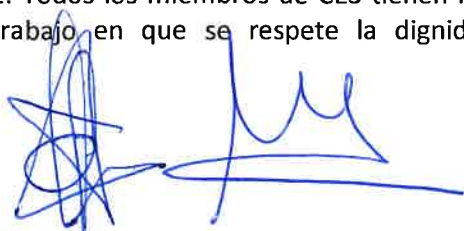
Protección de datos

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

5. 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. CES no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
2. Todos los miembros de CES tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquéllos 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 casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.

4. Las denuncias se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.

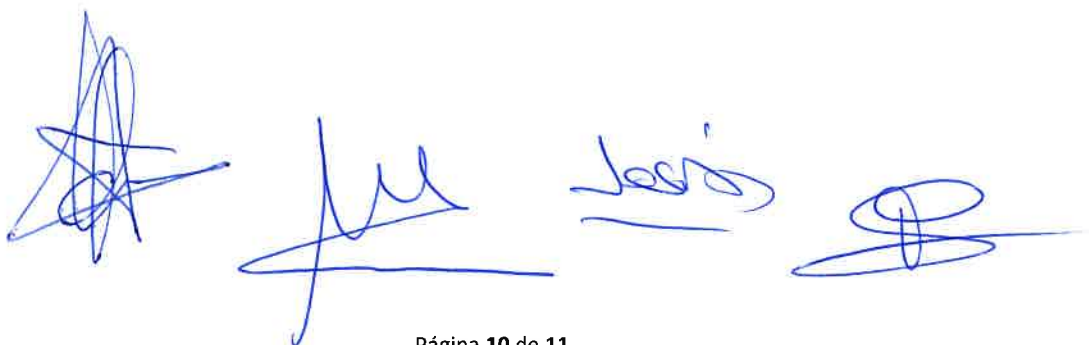
5. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.

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.

9. 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.



ANEXO 1: FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL

SOLICITANTE (por favor subraye la opción adecuada)

- Persona afectada
- Servicio de Prevención
- Recursos Humanos
- Otros

TIPO DE ACOSO (por favor subraye la opción adecuada)

- Sexual
- Por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad
- Violencia física
- Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

- Nombre y apellidos:
- NIF:
- Sexo:
- Teléfono de contacto:
- Fecha y hora del suceso:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Departamento / Área: _____

Puesto de trabajo: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Breve resumen de lo ocurrido)

PRESENCIA DE TESTIGOS. En caso afirmativo indicar nombre

- SI
- NO

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Si (Especificar)
- No

SOLICITUD

- Solicito el inicio del Protocolo frente al Acoso

En _____ a _____ de _____ de 20____

Firma de la persona interesada _____

