

# PROTOCOLO DE ACOSO EN EL TRABAJO, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

FUNDACIÓN LAR PRO SALUD MENTAL



- 1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
- 2.- AMBITO DE APLICACIÓN
- 3.- NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES
- 4.- PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA
- 5.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
- 6.- DIFUSIÓN DEL PROTOCO
- 7.- VIGENCIA

ANEXO I.- MODELO DE DENUNCIA

## 1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como: "Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta".

Por acoso sexual se entiende cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual 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.

El acoso sexual y acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género a la vez que un quebrantamiento de derechos fundamentales como son la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de relaciones de poder que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de sexo.

Estas conductas, por la gravedad de las consecuencias que puede generar en las personas que lo sufren, así como en la convivencia de las personas trabajadoras de la mercantil deben prevenirse y evitarse, y de llegar a producirse, desplegar los medios adecuados y proporcionales para detener las consecuencias indeseadas para la salud de la víctima.

Siendo conscientes de que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad y propia imagen, a la libertad sexual y al trabajo aparece garantizado por nuestra Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea y en el propio Estatuto de los Trabajadores, y que las consecuencias que para la salud de la plantilla pueden comportar conductas tan detestables, la personas representantes de esta Fundación abajo firmantes, así como la representación de las persona trabajadoras se proponen desplegar los medios necesarios para impedir, en su caso atajar de modo inmediato, estos tipos de violencia en la Fundación Lar incluida en nuestro ámbito de aplicación, además de disponer que todas aquellas conductas que constituyan acoso laboral, serán objeto de sanción.

La consecuencia de tal compromiso es el establecimiento del presente Protocolo, en el cual se regula el procedimiento de actuación para dar respuesta, con las debida salvaguarda y garantías, a las reclamaciones y/o denuncias interpuestas sobre acoso laboral, así como para la formación e información necesaria para que toda persona integrante de esta sociedad tome conciencia de la necesidad de adoptar el comportamiento absolutamente responsable y respetuoso de los derechos mencionados.

En cualquier caso, en el marco de la prevención de riesgo laborales se evaluará el riesgo de acoso laboral, así como la planificación de medidas dirigidas a evitar que tales situaciones de acoso lleguen a producirse.

## 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo de acoso se aplicará en la Fundación con independencia del número de personas trabajadoras que alcance su plantilla. El presente protocolo será el que arbitraré, entre otras medidas, el procedimiento específico, para dar cauce las denuncias o reclamaciones que pueden formularse por las personas trabajadoras, de conformidad con el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La entidad firmante del presente Protocolo se obliga a garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo de esta Fundación y aquellos a los que alcanza del poder de dirección de la misma, (incluyendo aquellas personas trabajadoras que presten servicios en otras instalaciones o centros de trabajo de empresas contratistas o subcontratistas) debiendo asegurar, con todos los medios a su alcance, la garantía de ambientes seguros de trabajo exentos de riesgos para la salud de las personas trabajadoras. En consecuencia, el protocolo de acoso, se aplicará a toda persona que preste servicios en la Fundación incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de aplicación, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por la Empresas de Trabajo Temporal, así como, personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Fundación

Dicho lo cual, la Fundación Informará a todo el personal presente en su/s centro/s de trabajo, sea personal propio, por cuenta ajena, por cuenta propia y ajena dependiente de otras empresas, así como a aquellas empresas a las que por necesidad y ejecución de la actividad laboral se desplace su propio personal sobre la política existente de nula tolerancia hacia la violencia en el trabajo y, sobre la existencia de un protocolo de actuación frente a tales conductas.

Siendo con ello, que se requerirá a dichas empresas, el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política, así como sobre la existencia del presente protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran, igualmente se procurará obtener la información precisa sobre la existencia o no en dichas empresas de un protocolo propio de actuación frente al acoso en el trabajo, que puede aplicarse cuando el sujeto activo de las actuaciones calificadas como acosadoras pertenece o depende a alguna de esas empresas, así como el compromiso de que, de darse el caso, aplicarán el presente protocolo.

Asimismo, la mercantil asume la obligación de dar a conocer a sus clientes/as y entidades suministradoras la política de la Fundación para combatir el acoso en el trabajo, en particular, la existencia del presente acoso, con la indicación de la necesidad de su cumplimiento.

Ante la existencia de falta de capacidad de aplicar el presente protocolo, dada la situación de que el sujeto activo del presunto acoso no quede bajo el poder de dirección de esta Fundación se dirigirá requerimiento a aquellas que se considere competente al objeto de que active las medidas y protocolos de actuación existentes a los efectos de dar solución al problema, en su caso, apertura expediente disciplinario y sancione a la persona

responsable, advirtiéndole de las posibles consecuencias de no desplegar las medidas necesarias, incluida la extinción de la relación mercantil que pueda unirle con otra empresas o entidades

América Varela



### 3. NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES

#### 3.1 NORMATIVA APLICABLE

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La regulación laboral frente al acoso, tiene su base en nuestro ordenamiento jurídico concretamente en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.e): «*Las personas trabajadoras tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*».

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece en su artículo 14 el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo; y, por otro lado, deber genérico del empresario de garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, debiendo realizar «**la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras**».

La propia LPRL desarrolla en otros artículos, además del precepto señalado, el deber del empresario de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo y el deber de realizar la actividad preventiva, entre ellos:

artículo 15.- Principios de la acción preventiva: evitar riesgos, evaluar riesgos no evitables, combatir los riesgos en su origen y planificar la prevención—.

artículo 16.1- Contenido del Plan de Prevención: deberá incluir la estructura organizativa, responsabilidades, funciones, procesos y recursos necesarios para realizar la actividad preventiva—.

artículo 16.2- Instrumentos esenciales del Plan de Prevención: el/la empresario/a deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Si dichos resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el/la empresario/a realizará actividades preventivas necesarias para reducir, eliminar o controlar tales riesgos—.

artículo 23: - Documentación: plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y la planificación de la actividad preventiva.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Ley de Igualdad) impone la obligatoriedad de contar con planes específicos frente al acoso sexual: «Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo».

Por otra parte, las conductas que constituyan acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, se consideran incumplimientos contractuales que pueden dar lugar a sanciones disciplinarias, incluido el despido de quién lo comete, así lo establece el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2 /2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

### 3.2 DEFINICIONES ACOSO LABORAL

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) define como acoso laboral *"Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta"*.

La Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996 se refiere al acoso laboral como *"actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetitivo contra todo asalariado en el lugar de trabajo"*. Por su parte, las Directivas 43/2000/CE y 78/2000/CE lo consideran como una *"conducta discriminatoria" que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo*.

Con la reforma de La Ley Orgánica 5/2010 se afronta el término acoso laboral, teniendo como bien protegido la dignidad de la persona y la libertad individual, bien, esta figura encaja en el segundo párrafo del artículo 173 del Código Penal, apartado 1, en el que se nos dice que:

*"Se impondrá la pena de prisión de seis meses a dos años, a los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima."*

Según la Nota Técnica de Prevención núm. 854 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, y que le afecta negativamente al entorno laboral. Este tipo de acoso puede, por tanto, darse entre cualesquiera personas, con independencia de su sexo o identidad

Es necesario añadir, en este punto, la definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que se entiende como el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Entre otras, según el contexto, la intencionalidad y/o el resultado, podrían constituir conductas de acoso moral, las siguientes:

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a quien formuló alguna queja, denuncia o demanda frente a la empresa o que colaboraron con la persona que reclamó.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una de las personas trabajadoras.
- Reprender reiteradamente a la persona trabajadora delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Realizar conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en este, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a quienes tienen derecho.

### 3.3. ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se define como "cualquier comportamiento, verbal, físico, de naturaleza sexual 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 y ofensivo" (art. 7.1 LOI)

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente el hombre sobre la mujer.

Son conductas constitutivas de acoso sexual las actuaciones como:

El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita no se cumpla de forma efectiva

Contacto físico indeseado

Llamadas telefónicas, envío de cartas, mensajes, fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual

Presión o coacción para mantener relaciones sexuales

Amenazar con represalias tras negarse a acceder a alguna de la insinuaciones o peticiones sexuales

Agresión sexual

La adopción de represalias contra las personas que denuncien, testifiquen o ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier tipo de conducta de este tipo, ya sea sobre si mismas o frente a terceras personas

Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos con reiteración

Preguntar sobre la vida sexual

Acercamientos excesivos y reiterados, o dificultar el movimiento de una persona buscando el contacto físico

Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria

Hacer insinuaciones sexuales

Realizar comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual

Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona

Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados o privados, tales como baños o vestuarios

Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo, exponiendo contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos

Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada

### 3.4. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Definición. - "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art. 7.2 LOI).

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos como compañeros o compañeras de trabajo o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas, La finalidad suele ser un intento de mantener una

situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

Al igual que en el supuesto anterior se realiza a continuación una relación, evidentemente no cerradas, pero que puede ilustrar de aquellas conductas de acoso por razón de sexo.

Descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas, habilidades... por razón de su sexo

La utilización de expresiones sexistas, denigrantes que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, destrezas, competencias o habilidades

Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio)

Negarse a acatar ordenes, o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujer

Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferiores a su capacidad a causa de su sexo

Tratar a las personas como si fueran menores de edad, personas dependientes o intelectualmente inferiores por razón de sexo

Impartir órdenes vejatorias que tengan causa en el sexo de la persona trabajadora.

Ridiculizar a las personas que asumen tareas tradicionalmente asumidas por el otro sexo

Denegar permisos a los cuales tiene derecho la persona trabajadora de forma arbitraria y por razón del sexo

Emplear con habitualidad humor sexista

Conductas discriminatorias por razón del sexo

Utilización de la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre el otro.

### 3.5. ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

DEFINICIÓN. - Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

A modo ejemplificativo, pero no limitativo, se considerará ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

- Hacer bromas y comentarios sobre personas que desempeñan tareas tradicionalmente realizadas por personas de otros géneros o identidades.
- Usar términos despectivos u ofensivos para dirigirse a personas de un género determinado.
- Usar humor sexista.
- Ridiculizar y menospreciar habilidades, destrezas y potencial intelectual.
- Ridiculizar, insultar o menospreciar a las personas por usar lenguaje inclusivo, por usar o solicitar pronombres neutros, o por usar peinados, maquillaje o vestimenta diferentes a los estereotipos del binarismo de género.
- Evaluar el trabajo de las personas con desdén, de manera injusta o parcial, basándose en su orientación sexual, trabajo, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la vida íntima o sexual de una persona para dañar su imagen y/o reputación profesional.
- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la orientación sexual de una persona trabajadora. - Utilizar humor transfóbico, interfóbico, homofóbico, lesbofóbico o bifóbico en el lugar de trabajo que resulte ofensivo para la persona que lo recibe.
- Negarse a llamar a una persona trans como prefiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres que no correspondan al género con el que se identifica.
- Expulsar o cuestionar a personas con identidades de género no normativas por estar en un baño o vestuario específico.

### 3.6. CIBERACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

Definición.- Cualquier forma de comportamiento agresivo contra una persona o grupo de personas, a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), en el entorno de trabajo.

Algunos ejemplos de ciberacoso son:

- Crear grupos paralelos de mensajería instantánea para excluir deliberadamente a un trabajador de las comunicaciones del equipo.
- Difundir rumores, comentarios humillantes o información falsa sobre un trabajador a través de correos electrónicos, chats internos o redes sociales corporativas. Enviar mensajes ofensivos, amenazantes o insultantes por correo electrónico, mensajería instantánea o las plataformas digitales de la empresa.
- No invitar a un trabajador a reuniones virtuales, videoconferencias o actividades digitales del equipo, o ignorarlo sistemáticamente durante las mismas.
- Publicar contenido ofensivo, burlas o información comprometedor sobre un trabajador en redes sociales, foros internos o blogs relacionados con la empresa. Suplantar la identidad de un trabajador en plataformas digitales para enviar mensajes que dañen su reputación profesional.
- Excluir a un trabajador de hilos de correo electrónico importantes o no compartir con él información esencial para su trabajo.
- Asignar tareas imposibles o plazos inalcanzables por medios digitales con el fin de obstaculizar su desempeño y generar presión.
- Compartir capturas de pantalla, fotos o datos personales de un trabajador sin su consentimiento, con el fin de ridiculizarlo o menospreciarlo frente al resto del personal.
- Realizar comentarios de acoso o bromas ofensivas sobre un trabajador en chats grupales, incitando a otros a participar en el acoso.
- Crear o difundir contenido (ya sean memes, videos, mensajes manipulados o imágenes falsas creadas con inteligencia artificial) que ridiculice o ataque a una persona o grupo de trabajadores.
- Difusión no consentida de información personal o íntima relacionada con un trabajador.

### 3.7. PRINCIPIOS ORIENTADOS A PREVENIR CONDUCTAS DE ACOSO.

Tolerancia cero con el acoso. Este principio, que implica la no transigencia con cualquier conducta irrespetuosa o de cualquier tipo de acoso en el centro de trabajo, está directamente vinculado a la prevención de los riesgos derivados del trabajo, con todas las consecuencias en materia de derechos y obligaciones que una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo supone para las personas trabajadoras y para las empresas.

No discriminación e igualdad de trato. Este principio se traduce, por una parte, en el compromiso de la empresa y de las personas trabajadoras con un trato correcto y digno, que respete la intimidad y la integridad física y moral, y, por otra, en el rechazo público y compartido de tratos degradantes, humillantes u ofensivos, basados en cualquier motivo, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, orientación afectivo-sexual

o identidad de género, lengua, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida la condición laboral.

Cooperación. El principio de cooperación supone un compromiso de la empresa y de las personas trabajadoras con el personal contratado, subcontratado o puesto a disposición por empresas de trabajo temporal, el de colaborar en la prevención de las situaciones de violencia y acoso que puedan afectar a estas personas en el centro de trabajo, adoptando a tal fin todas las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación, información y sensibilización.

### 3.5 PRINCIPIOS QUE DEBEN REGIR LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN PREVISTO EN EL PRESENTE PROTOCOLO.

*Amor (todo)*  
Información y transparencia. Este principio se traduce en el necesario conocimiento de los procedimientos de investigación de conductas de acoso, así como de las medidas dirigidas a su prevención, por parte de todas las personas trabajadoras, tanto las integradas en la plantilla de la Fundación titular del presente protocolo, como las integradas en las contratas, subcontratas y empresas de trabajo temporal, y en todos los niveles jerárquicos de dichas mercantiles.

  
Celeridad y eficacia. El cumplimiento de este principio supone que los procedimientos regulados en este protocolo deberán iniciarse y desarrollarse sin dilaciones indebidas, sean estas imputables a una insuficiente asignación de medios humanos y materiales o a otras razones, y que las resoluciones alcanzadas deberán aplicarse de manera inmediata, salvo que en estas se establezcan plazos concretos diferentes.

Respeto a los derechos fundamentales de las personas. En la aplicación de los procedimientos de investigación en las situaciones de violencia y acoso se salvaguardarán los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad.

Contradicción. La salvaguarda de este principio implicará dos garantías. La primera, que será objeto de investigación cualquier queja presentada por las personas trabajadoras que se consideren objeto de acoso; la segunda, que la persona que pueda ser destinataria de la resolución que ponga fin a los procedimientos regulados en este protocolo deberá ser escuchada en el seno de los mismos.

Imparcialidad y objetividad. En la aplicación de los procedimientos de prevención e investigación del acoso se garantizará la ausencia de favoritismos e intereses personales en las personas instructoras, y que las decisiones se adopten atendiendo a criterios objetivos, sin influencias de prejuicios ni tratos diferenciados por razones inapropiadas.

Confidencialidad. Todas las denuncias que se presenten en el ámbito del procedimiento de investigación regulado en el presente protocolo serán tratadas con la máxima seriedad y respeto, garantizando la confidencialidad.

Protección de datos: Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos, debiendo todas las partes que participen en el proceso suscribir el COMPROMISO DE

CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN UN PROCESO DE DENUNCIA POR ACOSO, documento contenido en el presente protocolo.

Indemnidad. En ningún caso podrán derivarse represalias por la investigación en curso o por sus resultados contra el personal afectado o involucrado.

Amelia Cordero

RJA

R

#### 4. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

El respeto a la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, es exigible a todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo

##### 4.1.- PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS. COMÚN PARA PROCEDIMIENTO FORMAL E INFORMAL

Cualquier persona trabajadora, la representación de las personas trabajadores o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, puede formular queja o denuncia con arreglo al procedimiento que en el presente documento se regula, y ante la persona o personas competentes designados/as al efecto.

En esta Fundación establece que la/s persona/s designada/s para la recepción de la denuncia o queja será el **ÓRGANO DE INSTRUCCION**.

El **ÓRGANO DE INSTRUCCIÓN** será el receptor de las denuncias o quejas, a los efectos del presente protocolo, dándose a conocer a todo el personal de la Fundación empresa, su existencia, componentes y la forma de contactar en que se podrá contactar con los integrantes del órgano

El órgano de instrucción estará compuesto por dos personas:

- Una será designada por la Fundación, con formación en la materia, y contará con una persona suplente igualmente designada por la Fundación.
- La otra será designada por la representación de las personas trabajadoras, también con su correspondiente suplente.

Tanto la Fundación como la representación de las personas trabajadoras deberán realizar sus respectivos nombramientos.

En caso de que no exista representación legal de las personas trabajadoras en el centro donde la persona denunciante preste servicios, la segunda persona integrante del órgano de instrucción será también designada por la Fundación, y deberá contar igualmente con formación en la materia.

De no existir representación legal de las personas trabajadoras en el centro en el que la persona denunciante preste servicios, el segundo componente del **ÓRGANO DE INSTRUCCIÓN** será igualmente designado por la Fundación, debiendo disponer igualmente de formación en la materia.

Los integrantes del Órgano de Instrucción, estarán integrados por personas con formación previa en igualdad, en caso contrario se facilitarán los medios para que reciban dicha formación. La formación impartida lo será a cargo de la Fundación.

La persona que quiera presentar una denuncia por hechos que sean constitutivos de acoso en el ámbito de la Fundación, en base a las definiciones contenidas en el presente protocolo, podrá presentar dicha denuncia por medio canal de denuncias, conforme al procedimiento que regula el funcionamiento de dicho canal o ante la comisión que se designa en el presente protocolo. La denuncia para la activación del presente protocolo, se presentará por escrito en el formulario establecido en el Anexo 1 del presente Protocolo.

*Andrea García*  
  
  
A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, la compañía habilita la cuenta [acoso@lar.org.es](mailto:acoso@lar.org.es) a la que solo tendrán acceso las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación.

Recibida la denuncia, se constituirá la Comisión en un plazo máximo de 5 días laborales y se activará el procedimiento establecido en el presente protocolo. Si la denuncia es recibida por otro conducto que no sea la cuenta de correo [acoso@lar.org.es](mailto:acoso@lar.org.es) se dará traslado, de forma inmediata, a la comisión para que esta igualmente se constituya, por igual plazo, y active el procedimiento

Se admitirán denuncias presentadas directamente por la persona afectada, por terceras personas o de forma anónima. En todos los casos, deberán contener información suficiente que permita su análisis (descripción de los hechos, posibles personas implicadas, fechas o indicios verificables).

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada de forma directa, o la denuncia se haya presentado de forma anónima a través del canal de denuncias, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación. En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso, y esta decidirá, en última instancia, si quiere que esta se interponga, con base en el principio de respeto y protección a las personas, reconocido en este protocolo.

En caso excepcional de no ratificación, la comisión, de forma motivada y, siempre que se hayan aportado indicios que la comisión estimará suficientes para la activación del protocolo, se reservará la potestad de seguir con la investigación hasta finalizar en conclusiones, valorando también la necesidad de establecer medidas cautelares.

El personal con responsabilidad jerárquica tiene la obligación de comunicar cualquier posible situación de acoso de la que tenga conocimiento. El incumplimiento de esta obligación podrá dar lugar a medidas disciplinarias.

Las quejas o denuncias podrán ser anónimas como mínimo deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona trabajadora que suscribe el escrito, si así lo desea

- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso
- Persona/s que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos (testigos, escritos, correos electrónicos, etc...).
- Identificación de la persona trabajadora que está siendo objeto de acoso si es que fuera distinta de la que suscribe el escrito.

Las denuncias anónimas que no cumplan estos requisitos, podrían no ser admitidas por falta de identificación de las personas acosadas, acosadoras, o hechos concretos.

*Directora General*  
**Recibida la denuncia por la Comisión de Instrucción**, de considerarse que los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de delito, se trasladará de forma directa para su tramitación por parte del Canal de denuncias corporativo para proseguir su tramitación dentro del ámbito de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, informando a la persona denunciante del órgano de tramitación.

La finalidad de mantener estos canales alternativos de presentación de denuncias es que la víctima de acoso, o la persona denunciante que observe la conducta, pueda elegir el canal de comunicación e iniciación del procedimiento.

La derivación del asunto al órgano encargado de la tramitación del procedimiento previsto para la gestión del canal de denuncias y, en su caso, el traslado al Ministerio Fiscal, no impedirá la prosecución del procedimiento interno de investigación en el marco y con las garantías previstas en el presente protocolo y, la adopción, en su caso, de las medidas cautelares o disciplinarias que resultaren procedentes.

Denuncias referidas al objeto del presente protocolo que se hubiesen **presentado a través del canal de denuncias**, salvo en los casos en que se aprecie especial gravedad con indicios de delito penal, en cuyo caso el Canal activará directamente los mecanismos judiciales o de traslado al Ministerio Fiscal, se aplicará el principio de especificidad:

- El Canal remitirá inmediatamente la denuncia a la comisión instructora del protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo
- Esta Comisión, asumirá la tramitación, investigación y resolución del caso.
- El Canal dejará constancia fehaciente de la remisión, indicando: fecha de recepción, motivos de derivación, identidad de la persona remitente (o anónima) y fecha de traslado a la Comisión.

Sin perjuicio de lo anterior, a los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuanto los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la Fundación debe adoptar inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora que conllevarán, como mínimo, el alejamiento de la persona denunciada de la víctima

Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las quejas o denuncias.

#### 4.2 PROCEDIMIENTO INFORMAL

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite informal podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un/a miembro del órgano de instrucción, o por un/una responsable del departamento de personal de la Fundación

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral, sexual o razón de sexo, no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

El objetivo del procedimiento informal será resolver los incidentes, pero con el objetivo de evitar que la situación desemboque en un acoso laboral, sexual o razón de sexo.

Si el **Órgano de Instrucción** estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada o constitutiva de acoso laboral, sexual o razón de sexo, informará a la presunta víctima sobre la necesidad de formular denuncia por escrito para dar redirigir la queja al procedimiento formal.

Por el contrario, si el **Órgano de Instrucción** estimases que la conducta no es constitutiva de acoso, pero puede tratarse de un conflicto laboral, conducta desigualitaria que, de seguir produciéndose puede desembocar en un acoso laboral, sexual o razón de sexo, iniciará un procedimiento confidencial y de rápida tramitación para comprobar la veracidad de la queja, para lo que podrá acceder a cualquier lugar de la Fundación, recabar la información y documentación que considere necesaria, incluida la toma de declaración de quienes considere necesarios.

Comprobada la existencia de indicios que sostengan la queja presentada, confidencialmente se pondrá en contacto con la persona contra la que se hubiese presentado la queja, en compañía, si estas accediesen, de aquella persona que hubiese presentado la queja o presunta víctima, para poner en su conocimiento, tanto la existencia de la queja, así como que de ser cierta la misma y reiterarse o mantenerse en tiempo podría llegar a calificarse de acoso laboral, sexual o razón de sexo, igualmente, se le informará de las consecuencias y sanciones disciplinarias que podrían imponerse por tales conductas.

En su caso la persona contra la que se hubiese interpuesto la queja podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En el **plazo de siete días laborales**, a partir de la presentación de la queja se desarrollará y concluirá sobre la finalización del procedimiento informal, pudiendo únicamente ampliarse dicho plazo por otros tres días laborales en casos excepcionales. A tal efecto y al inicio del procedimiento se le asignará un número de expediente (PI Nº /AÑO) y códigos numéricos a las partes afectadas, con la finalidad de documentar esta tipología de casos, que, sin llegar a constituir acoso, pueden derivar en ello.

Del resultado del procedimiento informal **Órgano de Instrucción** se dará conocimiento inmediato a la dirección de la Fundación y, si la hubiere, a la representación legal de las personas trabajadoras, en particular a la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales. También se dará igualmente conocimiento inmediato a la Comisión de Igualdad o equivalente, si lo hubiere.

#### 4.3 PROCEDIMIENTO FORMAL

##### 4.3.1. INICIO. DENUNCIA, VALORACIÓN PREVIA

Cuando las actuaciones denunciadas a través de queja o denuncia sean constitutivas de acoso, así como, el aquellos supuestos en los que el denunciante no muestre conformidad o satisfacción con el resultado o solución alcanzada en el procedimiento informal, bien sea, por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas o comportamientos denunciados, a salvo a las distintas acciones judiciales o extrajudiciales que considere oportuno ejercitar, podrá plantearse una denuncia formal con la finalidad de esclarecer si corresponde abrir un expediente disciplinario a la persona denunciada.

Las denuncias se realizarán por escrito y se remitirán al **Órgano de Instrucción** quién valorará, con prudencia, la fuente, la naturaleza y posible veracidad y seriedad de la misma. Si dicho órgano encontrase suficientes indicios, actuará de oficio investigando los hechos denunciados.

**Órgano de Instrucción**, al igual que en el procedimiento informal, debe, inicialmente, dar credibilidad a las manifestaciones realizadas por la persona que interpone la queja o denuncia, protegiendo la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del procedimiento se le asignará un número de expediente (PI Nº /AÑO) y códigos numéricos a las partes afectadas de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas intervinientes.

El **Órgano de Instrucción** ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad, en el caso de existir, en todo caso se le informará de los extremos de la denuncia y las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento, así como evaluaciones y valoraciones sobre la credibilidad de la misma.

##### 4.3.2 PROCEDIMIENTO, MEDIDAS CAUTELARES

Se deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

El **Órgano de Instrucción** utilizará los procedimientos de investigación que considere oportunos y convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando, en todo caso, el derecho al honor y propia imagen, intimidad y dignidad de las personas implicadas, garantizando en el proceso una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas. Las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido respeto, tanto a la persona denunciante como a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso, bajo el apercibimiento de sanción disciplinaria de incumplirse tales obligaciones.

A partir de la recepción de la denuncia, el **Órgano de Instrucción**, comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la Fundación a para que esta adopte las **medidas cautelares necesarias** conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, como por ejemplo las que a continuación se señalan la dirección de Fundación LAR separará a la presunta persona acosadora de la víctima, siempre que esto sea posible.

Las medidas cautelares que se podrán acordar con carácter temporal y mientras dure la investigación, como ejemplo, podrán ser las siguientes:

- Cambio de departamento a la presunta víctima o, en su caso, a la presunta persona acosadora, con el objeto de evitar el contacto profesional entre las mismas, siempre que ello no suponga una mejora profesional.
- Reordenación temporal del tiempo de trabajo. - Exoneración de prestación de servicios a la presunta víctima y/o a la presunta persona acosadora (permiso retribuido especial temporal), que será debidamente comunicado por escrito.
- Revisión del ordenador, herramientas informáticas y/o dispositivos móviles puestos a disposición por la organización para el desempeño del trabajo de la presunta persona acosadora, de acuerdo con el procedimiento previsto a tal efecto y con las garantías del respeto a la integridad de estos efectos y de la intimidad necesarias.
- Información a la presunta víctima de los mecanismos de asistencia de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y del servicio de Vigilancia de la Salud, incluyendo el ofrecimiento de asistencia/apoyo psicológico.
- Cuantas otras tiendan a preservar la salud e integridad física de la presunta víctima.

Estas medidas en ningún caso supondrán para la víctima un perjuicio en sus condiciones de trabajo o ni modificación sustancial de las mismas.

La Comisión Instructora llevará a cabo la investigación de los hechos denunciados, recabando las pruebas necesarias (audiencia de las partes, testigos, reuniones y documentación), con respeto a la normativa de protección de datos y confidencialidad.

Se garantizará la audiencia de ambas partes, comenzando por la persona afectada y posteriormente la persona denunciada, ambas podrán estar acompañadas por una persona de su confianza, pero que no podrá participar de manera activa en las entrevistas, y deberá mantener sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

De cada actuación se levantará acta, que será firmada por las personas intervinientes. Las entrevistas podrán ser grabadas con consentimiento previo.

Todo el personal tiene deber de colaboración cuando sea requerido, garantizando la confidencialidad. No obstante, nadie estará obligado a declarar si ello pudiera perjudicar su situación laboral o su bienestar personal.

La Comisión será responsable de la custodia de la documentación, codificando la información para preservar la intimidad de las personas implicadas.

Durante las declaraciones testificales solo estarán presentes la Comisión y la persona declarante. La presencia de personas asesoras requerirá el consentimiento de todas las partes.

Como criterio general, la duración estimada de **la fase de investigación** será de **15 días hábiles** desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, para la práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal.

En todo caso, deberá darse audiencia a la persona denunciada en presencia de la víctima o persona denunciante, siempre que estas manifiesten inequívocamente su voluntad de presencia

#### 4.3.3. CONCLUSION Y RESOLUCION DEL PROCEDIMIENTO DE ACOSO

El **Órgano de Instrucción** en el **plazo máximo de 10 días hábiles**, desde la finalización de la fase de investigación, elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, de así estimarlo, pruebas practicadas y/o recabadas en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes, si las hubiere, y, en su caso, proponer la apertura de expediente disciplinario pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la limitación temporal para ascender
3. la apertura de expediente disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona denunciada no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la Fundación mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Fundación

Dicho informe se trasladará a la dirección de la entidad de forma inmediata y la Comisión de Igualdad u órgano equivalente, si lo hubiese.

En el supuesto que la denuncia no pueda quedar verificada por falta de pruebas, la persona denunciante, cuando esta fuese la presunta víctima, no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la entidad estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que ello sea posible

En el informe de conclusiones, además de la proposición de medidas disciplinarias y como resultado de la investigación, cabe la proposición de medidas preventivas para que la situación no se repita, las cuales deberán ser autorizadas por el Comité de Seguridad y Salud, de haberlo, o delegados/as de prevención.

En todo caso el servicio de prevención propio o ajeno, será conocedor de la investigación de situación de acoso para, en su caso revisar la evaluación de riesgos laborales y la adopción de medidas preventivas.

#### 4.3.4 REPRESALIAS

Queda prohibida cualquier forma de represalia, directa o indirecta, contra la persona denunciante, la presunta víctima, las personas testigos o quienes hayan colaborado en el procedimiento, con independencia del resultado de la investigación.

Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso (testigos, compañeros/as,, etc.) al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta acosadora, ya sea sobre sí mismo o frente a terceras persona, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o personas denunciantes del acoso durante el procedimiento, estos serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontrasen antes del mismo.

### 5.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

En el plazo de dos meses, desde la finalización del expediente, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este

seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas

El Órgano de Instrucción llevará control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes, a los efectos de realizar cada dos años un informe de aplicación del protocolo, informe del que se dará conocimiento a la representación de las personas trabajadoras y órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

## 6. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

El presente protocolo será difundido entre todas las personas trabajadoras de la Fundación, tras la firma del mismo, se informará de la existencia del mismo a las nuevas personas que sean contratadas y estará siempre disponible para su consulta en la herramienta.....

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL) se facilitará el protocolo a toda la Fundación con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y personal autónomo

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la Fundación en esta materia.

## 7. VIGENCIA

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la Fundación LAR a través de los correos corporativos de las personas trabajadoras y tablón de anuncios de comunicación. La Fundación a los efectos de acreditación de la recepción de la comunicación a la que se hace referencia levantará acta de recepción de este protocolo.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

XOÁN GARCÍA SÁNCHEZ



NELEA GRENLO CANCELA



Amelia Varela Alfaro

Amelia Varela Alfaro

## MODELO DENUNCIA

SOLICITANTE:

PERSONA AFECTADA

REPRESENTANTE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

OTROS

TIPO DE ACOSO

☐

ASOSO LABORAL

☐

ACOSO SEXUAL

☐

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS

NIF

SEXO

PUESTO DE TRABAJO

CENTRO DE TRABAJO

VINCULACION LABORAL / TIPO DE CONTRATO

TELEFONO DE CONTACTO

EMAIL DE CONTACTO

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS** (en el supuesto de la existencia de testigos se identificarán a los mismos con nombres y apellidos)

**SOLICITUD**

☐

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo

Fecha

Firma