

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL



INFORMACIÓN PÚBLICA

	Normativa	
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL	

Título:	Protocolo para la prevención y abordaje del acoso laboral y sexual
Tipo documento:	Normativa
Nombre del archivo:	PO- Protocolo para la prevención y abordaje del acoso laboral y sexual
Clasificación:	Público
Estado:	APROBADO
Autor:	RRHH

Revisión y aprobación		
Revisado por:	Head of HR	
Aprobado por:	Senior Management	

Lista de distribución	
Corporativa	NPAW staff y otros stakeholders relevantes

	Normativa	
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL	

<u>PREÁMBULO:</u>	<u>4</u>
<u>ARTÍCULO 1: OBJETIVOS</u>	<u>4</u>
<u>ARTÍCULO 2: ÁMBITO DE APLICACIÓN</u>	<u>5</u>
<u>ARTÍCULO 3: TIPOS DE ACOSO</u>	<u>5</u>
<u>ARTÍCULO 4: PRINCIPIOS Y GARANTÍAS</u>	<u>6</u>
<u>ARTÍCULO 5: DERECHOS Y OBLIGACIONES</u>	<u>8</u>
<u>ARTÍCULO 6: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN</u>	<u>9</u>
<u>ARTÍCULO 7: OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO, ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN</u>	<u>14</u>
<u>ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN</u>	<u>15</u>

	Normativa
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

PREÁMBULO:

Con el presente protocolo, NPAW manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual, laboral y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad o expresión de género, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, NPAW quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones. Alcanzar entornos de trabajo productivos, seguros y respetuosos para todas las personas y combatir cualquier tipo de discriminación ha sido y es una prioridad de NPAW.

Es por este motivo que se establece el Protocolo Para La Prevención y Abordaje del Acoso para la empresa NicePeopleAtWork, S.L. (NPAW).

Este protocolo, elaborado y acordado junto con la Comisión de Igualdad, se basa en la legislación vigente en España, y especialmente en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y establece directrices claras para la prevención, identificación y resolución de todas las formas de acoso en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 1: OBJETIVOS

Los objetivos del presente protocolo son:

- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual, laboral y por razón de sexo, orientación sexual e identidad o expresión de género.
- Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad.
- Velar por un entorno laboral donde todas las personas trabajadoras y/o colaboradoras respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

	Normativa
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

ARTÍCULO 2: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de NPAW, ya sea en las instalaciones corporativas como en los desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, así como en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso).

Este protocolo es de aplicación a todas las personas trabajadoras y también a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en la empresa.

ARTÍCULO 3: TIPOS DE ACOSO

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual 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.

A título informativo, podemos diferenciar entre los distintos tipos de acoso:

Acoso Moral o Mobbing: comportamiento hostil o vejatorio, que se manifiesta de forma sistemática y durante un tiempo prolongado.

Acoso Sexual: cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Se puede producir entre compañeros/as (acoso horizontal) o entre responsable y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual: difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona, hacer comentarios o bromas sexuales obscenas, hacer comentarios

	Normativa
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

groseros sobre la apariencia física, presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas, hacer demandas de favores sexuales, hacer gestos obscenos, etc.

Acoso por razón de sexo: lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se puede producir entre compañeros/as (acoso horizontal) o entre responsable y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo: tener actitudes condescendientes o paternalistas, decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora, tener conductas discriminatorias por razón de sexo, utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona, ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo, utilizar humor sexista, ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo, etc.

Acoso por orientación sexual: cualquier conducta contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

A tales efectos, se entiende por orientación o identidad sexual la capacidad de una persona, independientemente de su sexo biológico e identidad de género, para sentirse atraída física, sexual o afectivamente por personas del mismo o distinto sexo o de ambos. Así, la orientación sexual puede ser heterosexual, homosexual o bisexual.

Acoso por identidad y/o expresión de género: cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice sobre otra persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

A tales efectos, se entiende por identidad de género (o identidad sexual) la identificación o vivencia interna, personal e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al momento del nacimiento. Por otro lado, se entiende por expresión de género la manifestación que cada persona hace de su identidad sexual, a través de la vestimenta, el comportamiento, la comunicación, los intereses y las afinidades, entre otros factores.

	Normativa
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

ARTÍCULO 4: PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa.

Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.

Apoyo de personas formadas

- La empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

	Normativa
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Trato justo

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.

Medidas cautelares

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.

Vigilancia de la salud

Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo.

	Normativa	
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL	

ARTÍCULO 5: DERECHOS Y OBLIGACIONES

Obligaciones de la empresa

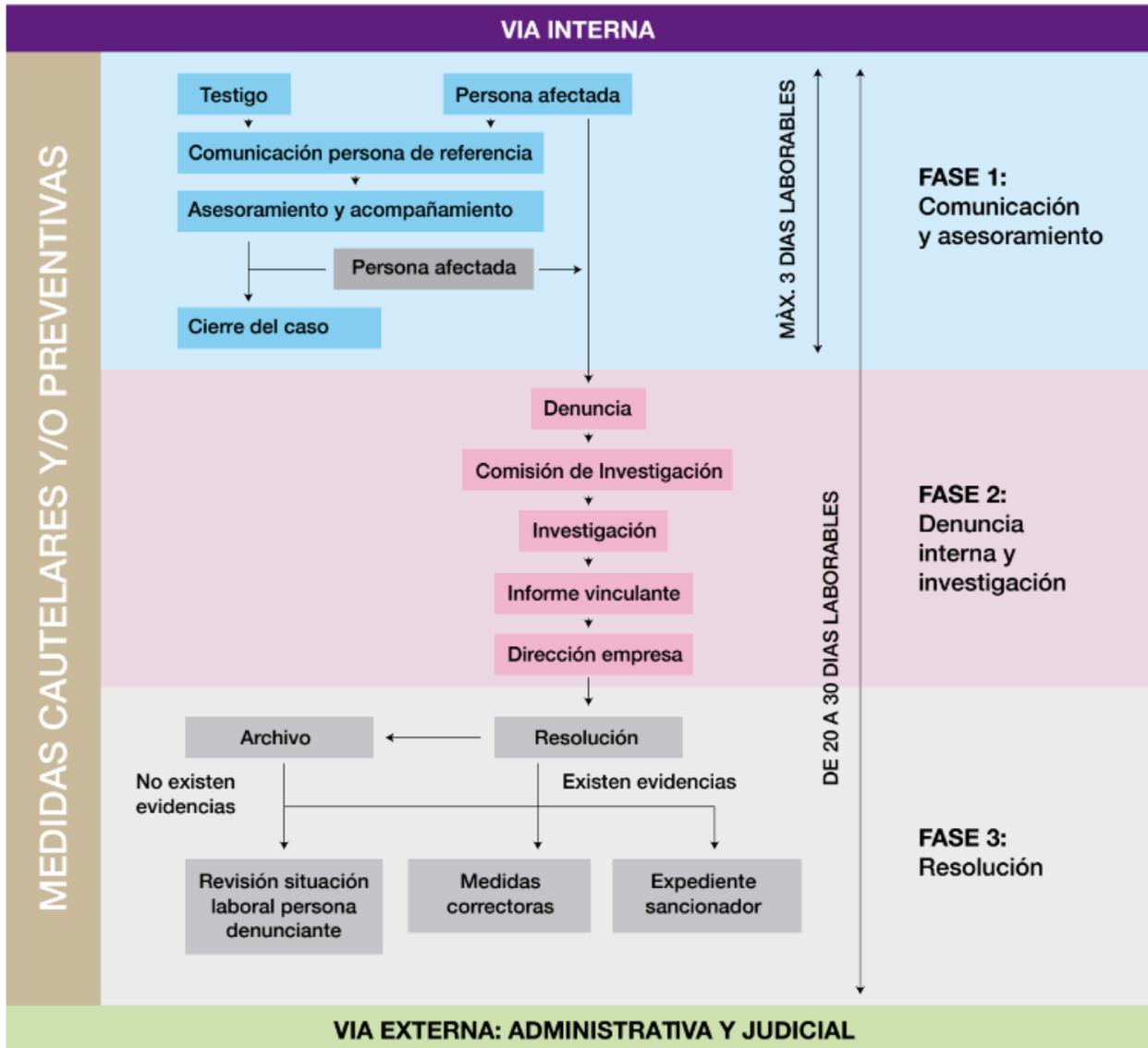
1. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:
 - a no ser discriminadas sexualmente, laboralmente o por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.
 - a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene.
 - al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de acoso.

Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras

1. Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
2. Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso. Asimismo, cualquier trabajador que presencie una situación de acoso tiene la obligación de comunicarla de inmediato a la entidad.

ARTÍCULO 6: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases del procedimiento de actuación son las siguientes:



6.1. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

Toda persona incluida dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo podrá presentar, de conformidad con lo establecido en el Protocolo del Sistema Interno de Información de NPAW, una comunicación verbal o escrita ante la Responsable del Sistema o el Gestor Externo del mismo, a través del Sistema Interno de Información habilitado a tal efecto o contactando de forma directa con los mismos.

	Normativa
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Si la comunicación se realiza verbalmente, se procederá de acuerdo a lo dispuesto en el Protocolo del Sistema Interno de Información de NPAW en relación con la grabación o transcripción de la conversación.

El enlace de acceso al Sistema Interno de Información de NPAW es el siguiente:

<https://centinela.lefebvre.es/public/concept/1572431?access=%2BRItTh1y8KWlwiQMU5qXpbdgWIWrh2e4OJ3eGwqFtWU%3D>

Una vez recibida y validada la comunicación, la Responsable del Sistema la remitirá a la persona responsable de Recursos Humanos, tras comprobar que no exista incompatibilidad o conflicto de intereses, para que gestione y tramite la comunicación.

Las personas trabajadoras de NPAW deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación, ésta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y se garantizará en todo momento la confidencialidad de las partes afectadas. A estos efectos, el Sistema Interno de Información de NPAW permite la interposición de comunicaciones anónimas.

Recibida una denuncia, la persona responsable de Recursos Humanos la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación cuando la misma se interponga mediante correo electrónico dirigido a la Responsable del Sistema o al Gestor Externo del mismo. En este caso, la presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva, se propondrá a la dirección de NPAW la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

6.2. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad de la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y

	Normativa
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de 7 días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

Una vez informado, se iniciará una investigación para evaluar la situación, garantizando siempre la confidencialidad y el anonimato del denunciante.

6.3. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse, no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

	Normativa
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de NPAW adoptará 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.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o acceso.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual, laboral o por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral. Esta acta se compartirá con la Responsable del Sistema para su aprobación.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral, se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de NPAW a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a 10 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

	Normativa
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

6.4. La resolución del expediente

La dirección de NPAW, en coordinación con el Órgano de Control Interno, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, a la comisión instructora y a la Responsable del Sistema Interno de Información, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de NPAW procederá a:

- a. archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b. adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo las decisiones que puede adoptar la empresa son:
 - i. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario.
 - ii. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de NPAW mantendrá un deber activo de vigilancia, control y seguimiento respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

La dirección de NPAW adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima (apoyo psicológico y social a la víctima, etc.).

	Normativa
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

6.5. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta, que se remitirá a la dirección de la empresa y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

ARTÍCULO 7: OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO, ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

Las disposiciones de este protocolo son de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir del día de su publicación.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

	Normativa
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

SOLICITANTE

Persona afectada
 Recursos Humanos
 Asesoría Confidencial
 Unidad directiva afectada
 Representantes de los trabajadores: Junta de Personal/ Comité de Empresa o Delegados/das de personal
 Otros

TIPO DE ACOSO

Sexual
 Por razón de sexo
 Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos
NIF
Sexo H M
Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo/Unidad Directiva
Puesto de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Si. (Especificar)
 No

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA