

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

# PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

---

2022 - 2026

Aprobado por:	Fecha:
---------------	--------



## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. NORMATIVA DE REFERENCIA .....	4
3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO .....	7
4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	8
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	9
6. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS .....	9
6.1. ACOSO SEXUAL .....	9
6.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	10
7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO .....	11
8. COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO .....	12
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO .....	14
GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO Y DERECHOS DE LAS PERSONAS QUE INTERVENGAN EN EL PROCEDIMIENTO: .....	18
10. FALTAS .....	18
10.1. TIPIFICACIÓN DE FALTAS .....	18
1.1. AGRAVANTES .....	20
1.2. FALSAS DENUNCIAS .....	20
2. PRESCRIPCIÓN .....	20
3. SANCIONES .....	21
4. POLITICA DE DIVULGACIÓN .....	22
5. SEGUIMIENTO .....	22
6. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS .....	22
7. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS .....	23
8. VIGENCIA DEL PROCEDIMIENTO .....	23
9. ANEXOS .....	24

*JOB*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
2000

## 1. INTRODUCCIÓN

La violencia donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integración moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los trabajadores y en la normativa tanto estatal como autonómica, las personas firmantes afirman que se comprometen a regular, por medio del presente protocolo la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadoras y trabajadores a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.


El presente protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente, especialmente con el artículo 48 de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como con el artículo 14 de la **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

La existencia de un protocolo frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo muestra a las trabajadoras y trabajadores el compromiso de la empresa contra estas formas de violencia, sensibiliza a la plantilla y clarifica la tutela preventiva frente al acoso, al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse en la empresa.




## 2. NORMATIVA DE REFERENCIA


Debe tomarse en consideración, normativa **internacional, la europea y la estatal**:




A nivel **internacional**, es de obligada referencia el Convenio número 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; así como el Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso, 2019, todavía pendiente de ratificación por España; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales Nº 19 y Nº35, y la Plataforma de Acción de Beijing.



Así mismo, la adhesión de la Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, desde 2015, establece como objetivo específico, en el ODS 5 “la igualdad de género”.



Desde el ámbito de la **Unión Europea**, La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades del Comité de igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada y proporcional y disuasoria. También, la Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Así mismo, cabe señalar el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011.



El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

A nivel **estatal**, La Constitución Española en su Art. 35.1 indica el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción, una remuneración suficiente sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Además de suponer la vulneración de derechos esenciales reconocidos en la C.E. como la dignidad profesional y personal (artículo 10 C.E.) y la garantía de igualdad y prohibición de discriminación -acoso sexual y/o por razón de sexo- (artículo 14 C.E.), son muchos otros los bienes jurídicos que pueden verse afectados en cada una de sus manifestaciones: la vida y la

integridad física y moral (artículo 15 C.E.), la intimidad, honor y propia imagen (artículo 18 C.E.), etc.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art. 7:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.
2. 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.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

**en su Art. 48 establece:**

1. 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de la plantilla deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las y los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En este sentido,



las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art.14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

En el marco de la legislación ordinaria, cabe mencionar el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la ocupación efectiva, a la no discriminación e integridad física y moral en los términos del artículo 4.2. E.T., referido a derechos laborales; los deberes de las personas trabajadoras en el marco de la relación de trabajo del artículo 5 E.T.; el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales del artículo 17 E.T., la inviolabilidad de la persona trabajadora en los términos del artículo 18 E.T., la extinción voluntaria e indemnizada del contrato del artículo 50 E.T. –en ocasiones única tutela de la víctima- y el artículo 54 E.T., referente al despido disciplinario.

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quienes los comete. Así, se establece en el artículo 54 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Todo ello sin perjuicio, además, de lo que se pueda establecer en los convenios colectivos y en los planes de igualdad que resulten de aplicación y de su posible compatibilidad con lo previsto en la Ley 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal –CP-, en concreto del concepto de acoso del artículo 172 ter CP y muy especialmente de la tipificación de acoso sexual del artículo 184 CP.

Por último, cabe citar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género que permite avanzar en el cumplimiento del Convenio de Estambul con el fin de lograr la erradicación de la violencia de género en todas sus formas.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquier que sea el sujeto activo de la misma.

La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su Art. 8.13 bis. El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades

de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

Finalmente, a nivel autonómico, la normativa vigente y, en especial, la Ley 2/2019 de 7 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de Cantabria, también promueve y difunde estos valores y derechos como hoja de ruta. En ella se establece, en su artículo 86, que “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos tanto para su prevención, como para dar cauce, de manera prioritaria, a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.”

### 3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO


El objetivo general del presente protocolo es definir el marco de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, con la finalidad de erradicar este tipo de conductas.

- Implantar un protocolo claro y conciso de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo en la entidad.
- Informar y formar a la plantilla sobre el protocolo de actuación.
- Sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo y facilitar la identificación de situaciones en las que sea apreciable el acoso.
- Prevenir conductas constitutivas de acoso.
- Garantizar el cumplimiento de la legislación vigente.
- Manifestar la tolerancia cero de la entidad frente al acoso sexual y por razón de sexo.






#### 4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS




Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.



Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema. Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

Se reconocen como principios y garantías, además:

- 
- El respeto y la protección
  - La confidencialidad
  - El derecho a la información
  - El apoyo por personas formadas
  - La diligencia y celeridad
  - Trato justo
  - Colaboración y coordinación entre agentes
  - Protección ante posibles represalias
  - Posibilidad de establecimiento de medidas cautelares
  - Vigilancia de la salud
  - Respeto al principio de presunción de inocencia
  - Garantía de actuación contra la persona cuyas conductas de acoso queden probadas
  - Enfoque de género y derechos humanos del procedimiento

## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios (personal en plantilla, Junta Directiva y personal voluntario) en ALCER Cantabria, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la entidad.

Asimismo, ALCER Cantabria asume la obligación de dar a conocer a la plantilla, así como a las entidades colaboradoras, la política para combatir el acoso sexual y por razón de sexo y la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que ALCER Cantabria no tenga capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso quede fuera de su poder de dirección o influencia, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas será revisada.

## 6. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.




### 6.1. ACOSO SEXUAL

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 (art.7.1.LOI).

El acoso sexual se puede constituir por los siguientes comportamientos:


- Realizar observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Realizar invitaciones impúdicas o comprometedoras, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Mostrar imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo.
- Hacer gestos obscenos.



- 
- 
- 
- Provocar contactos físicos innecesarios o rozamientos (abrazos, pellizcos, palmadas, etc.)
  - Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
  - Demandar favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
  - Invitaciones sociales insistentes a pesar de manifestar no estar interesada.
  - Condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del mismo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (Chantaje sexual).
  - Amenazas de represalias tras negarse a una insinuación sexual.
  - Llamadas telefónicas, cartas, mensajes o fotografías ofensivas de índole sexual.
  - Preguntar sobre la vida sexual.
  - Cualquier tipo de agresión sexual tipificada en el código penal.

## 6.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (ART.7.2.LOI).



El acoso por razón de sexo pueden llevarlo tanto superiores jerárquicos como compañeros o compañeras, o inferiores jerárquicos, teniendo como causa principal los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar las capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. La finalidad suele ser el 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.

Algunas de las conductas son las siguientes:

- Realizar conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Efectuar bromas o comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.

- Uso de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencialidad intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores descritas con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona.
- Negarse a acatar ordenes o instrucciones de superiores que son mujeres.
- Sabotear un trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo.
- Denegar permisos a quienes tienen derecho, de forma arbitraria y por su sexo.

## 7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

ALCER Cantabria establecerá las siguientes medidas con el objeto de prevenir el acoso o situaciones constitutivas del mismo:


- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Facilitar formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Publicar a toda la plantilla el protocolo de actuación ante el acoso laboral, sexual y por razón de sexo. De forma que todo el personal lo conozca y sepa la intervención a seguir.
- Desarrollar campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal.
- Dar un tratamiento reservado a las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.


## 8. COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Para llevar a la práctica este protocolo, se constituye la Comisión para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Esta comisión estará formada por tres personas, siendo una de ellas obligatoriamente por parte de la empresa.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento las personas que sean miembros de esta comisión sean fijas.

Composición:



- 
- Componentes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (1 por empresa, otra por parte social).
  - Personal experto en riesgos psicosociales.



Siempre que se requiera se puede contar con el asesoramiento de personal jurídico o asistencia técnica experta en la materia. La empresa le facilitará en todo momento los datos para contactar con quien se requiera.



Las personas integrantes de la comisión para la prevención del acoso que lleven a cabo la investigación en los expedientes de acoso deberán tener formación en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual, y acoso por razón de sexo de al menos 45 horas.

Las funciones de la Comisión son las siguientes:


- 
- 
- Atender durante todo el procedimiento a la persona que señala ser víctima de una situación de acoso.
  - Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte de la Comisión se requiera.
  - Gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes.
  - Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada y la sanción impuesta.



- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

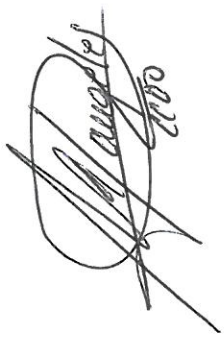
  
  
Cualquier persona que forme parte de esta Comisión y que esté involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o de la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Para llevar a cabo estas funciones, esta Comisión estará dotada de las competencias necesarias para velar por el cumplimiento de la normativa establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso por razón de sexo y de acoso sexual.

  
El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de la respuesta, protegiendo y respetando siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la instrucción. Asimismo, procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

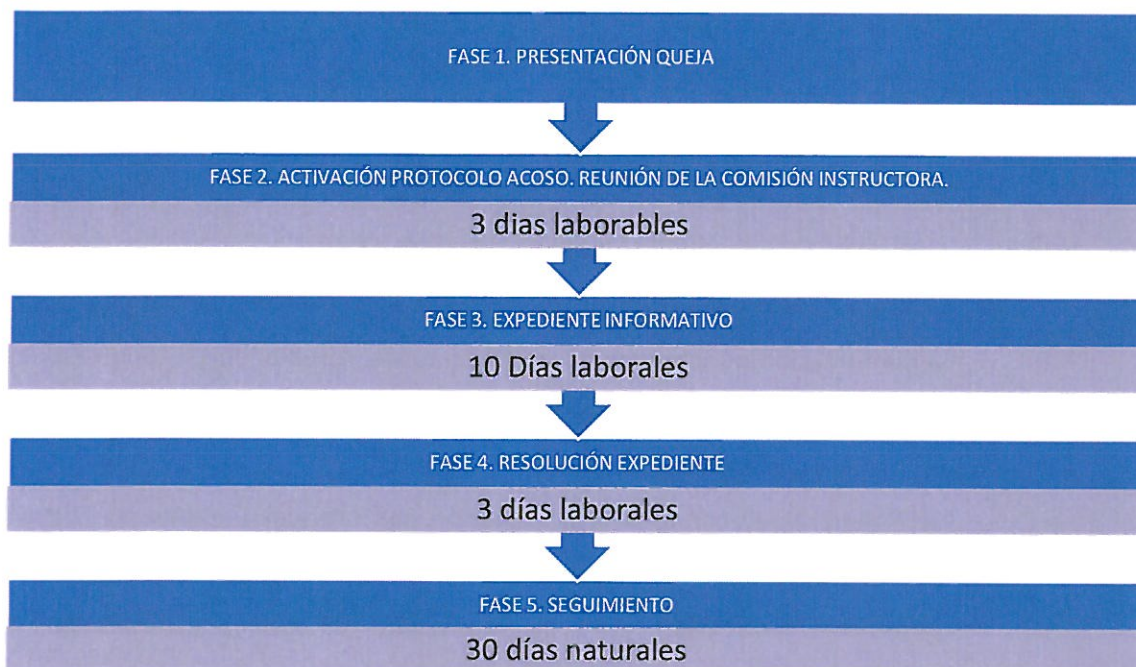
En ningún caso la comisión ejercerá funciones disciplinarias, siendo estas únicamente potestad de la empresa. Cualquiera las personas que forman parte de la comisión podrán emitir conclusiones particulares que se harán constar en el informe de conclusiones finales que se elevará a RRHH.

Todas las actuaciones de la Comisión se documentarán por escrito, levantando acta. Los documentos que genere un expediente serán confidenciales y sólo podrán tener acceso a ellos las personas que intervengan en el proceso, tras firmar un Compromiso de Confidencialidad.



## 9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO

ALCER Cantabria garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso.



### FASE 1. Presentación de denuncia

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante la Comisión para la prevención del acoso.

Se ha designado a la persona que se encuentre en la Presidencia para referir las quejas escritas o verbales, bien directamente por parte de la persona afectada o por el miembro de la Comisión que la recoja, quien garantizará la imparcialidad del procedimiento, pudiéndose dirigir ella a través del correo electrónico o en sobre cerrado.

**La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada o una tercera.**



FASE 2. REUNIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROTOCOLO.

En el plazo máximo de **3 días laborales** desde la recepción de la queja.

FASE 3. EXPEDIENTE INFORMATIVO

PROCEDIMIENTO FORMAL (acosos graves o muy graves)

El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia por escrito a la persona designada en la empresa para tal fin. Para ello se facilita el modelo de denuncia (Anexo III).

La Comisión para la prevención del acoso:

- a. Valorará la fuente, naturaleza y seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará investigando la situación.
- b. Utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.
- c. Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.
- d. Podrá solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.
- e. Deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no respete este principio.

Evidenciada la denuncia formal interpuesta, la Comisión comunicará la situación a la dirección de la entidad y se procederá al alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objeto de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.



En el **plazo máximo de 10 días laborables** contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 3 días.



Se garantizará que no se produzcan represalias contras las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismas o frente a terceras personas, haciendo uso del compromiso de confidencialidad al que se acogen toda la plantilla del centro y aplicándose medidas específicas (aprobadas previamente por Dirección) si se estima oportuno. En cualquier caso, la adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes o testigos) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario aplicable.



No obstante, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

**El proceso de investigación concluye con informe vinculante donde se incluyan conclusiones a las que se haya llegado y se propongan las medidas correctoras consideradas adecuadas.**

#### FASE 4. RESOLUCIÓN


La dirección de ALCER Cantabria una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el **plazo de 3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, 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 y a la persona responsable de prevención de



riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.


En función de esos resultados anteriores, la dirección de ALCER Cantabria 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 de acoso.


A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:



#### *MEDIDAS CAUTELARES*

- 
- Hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la persona asesora del expediente de investigación solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presenta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de ubicación, etc.) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.
  - Estas medidas cautelares, en ningún caso, podrán suponer para la víctima o presunto agresor un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni salariales.
  - En los casos que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora, será la víctima quien decida si el traslado o cambio de turno, lo realiza ella o la persona agresora. Se facilitará que el cambio se realice lo más rápido posible.

#### *MEDIDAS COMPLEMENTARIAS*



Si queda constatada la existencia de acoso, la Comisión podrá proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la víctima.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de ALCER Cantabria mantendrá un deber activo de vigilancia 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. 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 empresa.

## 10. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO Y DERECHOS DE LAS PERSONAS QUE INTERVENGAN EN EL PROCEDIMIENTO:

- **Derecho de protección de la salud** de la víctima del acoso sexual o por razón de sexo.
- **Deber de sigilo** de todas las personas que intervengan en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Derecho a la intimidad** de todas las personas que intervengan en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, garantizándose que no se difundirá ningún dato, declaración o hecho que conste en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Derecho a la **confidencialidad**.
- Derecho de audiencia de las partes implicadas, permitiendo a estas formular alegaciones.
- Derecho a la **presunción de inocencia** de la supuesta persona acosadora.
- **Derecho a la protección frente a represalias** que puedan sufrir cualquiera de las personas que intervienen en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas**.

## 11. FALTAS

### 11.1. TIPIFICACIÓN DE FALTAS

Según el Convenio Colectivo de aplicación:

#### 11.1.1. Faltas leves (artículo 63)

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.

b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.



- c) Tres faltas de puntualidad, cometidas durante un período de 30 días.
- d) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- e) La falta injustificada de un día, dentro de un periodo de 30 días
- f) La falta injustificada a la formación obligatoria organizada por la empresa.



*11.1.2. Faltas graves (artículo 64)*

Serán faltas graves:



a) Cualquiera actuación, aunque sea puntual, con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.

b) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad.



c) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.

d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o compañeras o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días

*11.1.3. Faltas muy graves (artículo 65)*

Serán faltas muy graves:

a) Cualquiera actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.

b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o empresaria, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares de las personas usuarias.



d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.

e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.

f) El abuso de autoridad.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

h) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.

i) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.

j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

#### 1.1. AGRAVANTES

Se considerará en todo caso agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

#### 1.2. FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se determine que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualesquiera de sus modalidades, e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes frente a la persona denunciante.


## 12. PRESCRIPCIÓN

### *Artículo 67. Prescripción.*


Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en todos los casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

En el caso de acoso sexual y por razón de sexo, al ser una falta muy grave, la falta prescribe pasados 50 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.


### 13. SANCIONES



Según el artículo 54.2 g) del Estatuto General de los Trabajadores se considerará incumplimiento contractual el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.




Como consecuencia de ello, según el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores con relacionado con faltas y sanciones:

- 
1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.
  2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa será siempre revisable ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
  3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Según el artículo 66 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad:

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.



Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.



b) Faltas graves:


- Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves:

- Amonestación de despido.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.
- Despido.



## 14. POLITICA DE DIVULGACIÓN



Se garantizará el conocimiento de este protocolo por parte de toda la plantilla de Alcer Cantabria. Los instrumentos de divulgación serán los canales habituales de comunicación de la organización. Entre otros, se facilitará el protocolo a cualquier incorporación nueva en la plantilla, se enviará circular a toda la plantilla y se publicará en un sitio accesible para toda la plantilla.

Se facilitará igualmente, el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y trabajadores/as autónomos/as.

## 15. SEGUIMIENTO




La Comisión llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar **cada dos años un informe de seguimiento** sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a la dirección y a Representación Legal de la Plantilla.


## 16. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles, para garantizar su adecuada protección y recuperación.


## 17. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS



El procedimiento de acoso debe ser lo más ágil y eficaz posible, protegiendo en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a la seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre la persona presuntamente acosada.




A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto al denunciante, como al denunciado/a. todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad y quedarán identificadas en el expediente.



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

## 18. VIGENCIA DEL PROCEDIMIENTO



El contenido del presente procedimiento es de **obligado cumplimiento** para todo el personal, personal voluntario y junta directiva, entrando en vigor en el momento en que sea aprobado y firmado. Se mantendrá en vigencia hasta que no sea modificado o reemplazado por otro procedimiento.

**El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.**

ANEXO I. CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

**CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS**

La entidad ALCER Cantabria establece en la política de Seguridad y Salud Laboral, asegurar la Salud Seguridad y Bienestar de nuestros trabajadores y trabajadoras durante sus tareas.

Manifiesta expresamente su compromiso y deseo para que todo el personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ninguna situación de acoso moral o psicológico. Igualmente, se opone frontalmente al empleo de datos personales que supongan tratamientos de datos ilícitos, que pudieran socavar el derecho a la intimidad y privacidad de los trabajadores y trabajadoras, en este sentido, ALCER Cantabria se muestra firmemente comprometida con la protección de datos personales, necesaria para la salvaguarda al derecho fundamental al honor y a la intimidad personal y familiar de las personas.

**Se entiende por acoso moral:**

La situación en que se produce cualquier comportamiento abusivo o que conlleve violencia psicológica con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad o integridad psíquica de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo en el trabajo.

**Se entiende por acoso sexual:**

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

**Se entiende por acoso sexista o por razón de sexo:**

Toda conducta gestual, verbal, o de comportamiento realizado tanto por compañeros o por superiores o inferiores jerárquicos en relación o como causa de los estereotipos de género que atentan por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona en el marco laboral.

**Se entiende por acoso digital o ciberacoso:**

El acoso laboral, sexual o por razón de sexo cuando se realice a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral.

Es responsabilidad de todo el personal ayudar a crear un entorno laboral digno y agradable.

Los trabajadores que tengan personal a su cargo deben velar para que no se produzcan situaciones de acoso moral sexual, o por razón de sexo.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a presentar una denuncia en caso de que se produzcan situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo, incluido el acoso digital.



Las trabajadoras y trabajadores dirigirán la denuncia a la persona que ocupe el cargo en la presidencia para que posteriormente se traslade a la comisión de investigación. Puede ser un responsable de RRHH, su superior inmediato, un responsable de prevención o un representante de los trabajadores.



Las denuncias se pondrán en conocimiento del representante de los trabajadores.

Las denuncias serán tratadas confidencialmente y con la máxima celeridad y presteza.



Si no se puede demostrar que la situación de acoso se ha producido se garantiza que no habrá represalias para ninguna de las partes implicadas.

Si la situación de acoso se prueba se sancionará a la persona según lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación.

En ....., a ... de ..... de 2022, suscribe el presente protocolo la comisión de igualdad



ANEXO II

ALCER Cantabria hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con este compromiso, ALCER Cantabria declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, ALCER Cantabria se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que se puedan producir en la empresa.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso ALCER Cantabria exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que lo sufren.

Por su parte, ALCER Cantabria se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón del sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.

- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, las reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración de principios de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_



Handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Margarita' and 'CEO'.

Fdo.



ANEXO III

**COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**



D./D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_, habiendo sido la persona designada para la tramitación, investigación y resolución de las denuncias en el procedimiento de acoso laboral, sexual o por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se comprometo a respetar la confidencialidad, la privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes partes del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:



- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por la comisión para la prevención del acoso, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.



En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Fdo:

**DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

**SOLICITANTE**

- Persona afectada                       Representantes de la plantilla  
 Recursos humanos                       Otros (indicar)

**TIPO DE ACOSO**

- Sexual                                       Por razón de sexo  
 Acoso moral o laboral                       Otras discriminaciones (especificar)

**DATOS DE LA PERSONA AFECTADA**

NOMBRE Y APELLIDOS

NIF: \_\_\_\_\_

SEXO:  Mujer    Hombre

PUESTO DE TRABAJO:

CENTRO DE TRABAJO/ DEPARTAMENTO:

TELÉFONO DE CONTACTO:

**DATOS DE LA PERSONA/PERSONAS DENUNCIADA/S**

NOMBRE Y APELLIDOS

SEXO:  Mujer    Hombre

PUESTO DE TRABAJO:

CENTRO DE TRABAJO/ DEPARTAMENTO:

¿EXISTE RELACIÓN JERÁRQUICA ENTRE AMBAS PERSONAS?       Sí       No

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:** Persona denunciada y testigos en caso de haberlos

**DOCUMENTACIÓN ANEXA**

Sí (especificar)

No

**SOLICITUD:**

La persona que denuncia solicita la tramitación e investigación de los hechos que se describen siguiendo el protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo de la empresa.

**LOCALIDAD Y FECHA:** \_\_\_\_\_

**FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA**

Este documento deberá ser entregado a la persona mediadora, de forma presencial o a través del correo electrónico

\_\_\_\_\_.



