



Sello de tiempo:
FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO





Sello de tiempo:

FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28



1. PRESENTACIÓN. MARCO LEGISLATIVO.	3
2. PRINCIPIOS GENERALES Y AMBITO DE APLICACIÓN	7
2.1.- <i>Principios Generales</i>	7
2.2.- <i>Ámbito de aplicación</i>	7
3. OBJETIVOS	8
3.1.- <i>Objetivo General</i>	8
3.2.- <i>Objetivos específicos</i>	8
4.- DEFINICIÓN	9
5- PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO YPOR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.	13
6. COMITÉ CONTRA EL ACOSO	14
6.1. – RÉGIMEN FUNCIONAMIENTO COMITÉ CONTRA EL ACOSO	15
7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	17
7.1.- Inicio del Procedimiento	17
7.2.- <i>Confidencialidad de la investigación</i>	17
7.3.- Procedimiento informal	18
7.4.- Procedimiento formal	19
7.5.- Medidas cautelares	20
7.6.- Informe de conclusiones	21
7.7.- Circunstancias agravantes	21
8. OTRAS DISPOSICIONES	22
9. DISPOSICIÓN FINAL	23
10. DIFUSIÓN	23
11. VIGENCIA	23
12. ANEXO. Modelo de denuncia	24





Sello de tiempo:

FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

1. PRESENTACIÓN. MARCO LEGISLATIVO.

La Mancomunitat l'Horta Sud ha elaborado este "Protocolo de actuación frente al acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo y por razón de orientación sexual e identidad de género", en cumplimiento de la siguiente normativa:

Legislación europea:

El Convenio 111 de la OIT (1958) contra la discriminación en el empleo, aborda la cuestión del acoso sexual en el lugar de trabajo, que para las mujeres trabajadoras es una forma importante de discriminación.

Artículo 1 del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1988) en el que se recoge el derecho a la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y de profesión sin discriminación por razón de sexo.

Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) (define "discriminación contra la mujer")

El "Código de conducta" Comunitario adoptado por la UE en 1991, solicita a los estados miembros que tomen medidas respecto al acoso sexual, y en 2002 se adopta una Directiva que establece su prohibición.

Artículos 1 y 2 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993) (define "violencia contra la mujer" y ofrece un concepto específico del acoso y de la intimidación sexual en el trabajo y en las instituciones educativas como formas de violencia contra la mujer).

En 2003, el Consejo de Administración de la OIT adoptó un Repertorio de recomendaciones prácticas (Recomendación nº 19) sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, ofreciendo orientación y consejos, y donde se trata también sobre el acoso sexual.

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 e igualdad de trato entre hombres y mujeres 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, proporcional y disuasoria.

Legislación española:

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

En su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se





Sello de tiempo:
FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Artículos 48 y 62.

El 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 los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras 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.”

Y el artículo 62 dispone:

“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El tratamiento reservado de 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.

La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, en especial, artículos 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41 (conceptúa la violencia de género como una violación de los derechos humanos y como una forma de discriminación)

Tanto la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, como el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, tipifican como falta muy grave, entre otras, toda actuación que suponga acoso laboral, discriminación por razón de sexo, orientación sexual, así como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales (su exposición de motivos alude al mandato constitucional derivado del artículo 40 CE de desarrollar una





Sello de tiempo:

FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

política de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, incluyendo, los riesgos psico-sociales). Art. 14 "En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo".

Art. 31.bis punto 5 del Código Penal, en donde se establece la responsabilidad de las entidades en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Legislación autonómica:

Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en especial, el artículo 11 (recoge el compromiso de la Generalitat de velar en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación de ningún tipo).

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Generalitat Valenciana.

Artículo 23. El acoso sexual En el ámbito de sus competencias, la Administración autonómica incorporará y aplicará en las relaciones laborales el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y en los planes de igualdad elaborados por las empresas.

Ley 10/2010 de ordenación y gestión de la función pública valenciana establece en su

Artículo 66. Derechos individuales. j) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 87. Principios de actuación 4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas y evitará toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Art. 141. Faltas muy graves c) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral, sexual y por razón de sexo

Decreto 133/2007 de 27 de Julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas en la Comunitat Valenciana.

La Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana, impulsa y promueve medidas en casos de acoso sexual hacia la mujer y acoso por razón de sexo (Art. 30)

La Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana promueve el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género, incluyendo la discriminación, directa o indirecta, por asociación y





Sello de tiempo:
FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

por error, la discriminación múltiple, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, así como la victimización secundaria por inacción de quien, en su caso, tiene un deber de tutela.

2. PRINCIPIOS GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1.- Principios Generales

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho la Mancomunitat l'Horta Sud asume que las actitudes y actos de acoso laboral y sexual suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género, en su centro de trabajo ni en las relaciones derivadas del trabajo.

La Mancomunitat y todo el personal que trabaja en él tiene la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable todo tipo de acoso.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como falta laboral muy grave, dando lugar a las sanciones que este protocolo y la ley proponen para este tipo de faltas.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita. En este sentido la Mancomunitat l'Horta Sud se compromete a regular, por medio del presente PROTOCOLO la problemática del acoso, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, por razón de sexo, con las debidas garantías, con la finalidad de perseguir y sancionar dichas conductas en caso de darse.

2.2.- Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajen en la Mancomunitat l'Horta Sud, realizándose la investigación de los supuestos de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual e identidad de género, de aquellas personas que trabajen en cualquiera de sus dependencias o como consecuencia del trabajo desempeñado y presenten una denuncia contra un trabajador o trabajadora de la Mancomunitat.

Si se produjese una situación de acoso entre el personal al servicio de la Mancomunitat y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este protocolo. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas y la Mancomunitat, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Para ello se comunicará de forma fehaciente a la empresa el protocolo de actuación de la Mancomunitat, para que lo traslade asimismo a su plantilla al inicio del servicio.

3. OBJETIVOS





Sello de tiempo:

FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

3.1.- Objetivo General

Prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo y por razón de orientación sexual e identidad de género del comportamiento, en las relaciones laborales, de todas las personas que trabajen en la Mancomunitat.

3.2.- Objetivos específicos

- A. Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados de la Mancomunitat de qué se considera acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y por razón de orientación sexual e identidad de género.
- B. Dar pautas para identificar una situación de acoso para prevenir y evitar que se produzcan.
- C. Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- D. Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que proceda para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores.

4. DEFINICIÓN

- 1. Acoso laboral: La exposición a conductas de Violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquéllas/s desde una posición de poder – no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres define, en el artículo 7, qué es acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- 2. 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.
- 3. 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.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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.





Sello de tiempo:

FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto social como económicamente y que, indirectamente afectan también a su situación en el mercado de trabajo.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones o relaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Se entiende por acoso por razón de sexo cuando se infravalora, menosprecia o humilla a una persona y/o a su trabajo, por ser de un sexo determinado, normalmente dentro de un ambiente laboral con gran segregación (masculinizado o feminizado). En este sentido se contemplará también el acoso por razón de género.

Desde la tradición jurídica y tal como establece la Directiva 2002/73/CE se han venido clasificando las conductas de acoso sexual en dos tipos:

El Chantaje sexual puede ser explícito, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello, o implícito, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente su aceptación.

En el acoso sexual ambiental, las consecuencias son menos directas; lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.

4. Acoso por orientación sexual: cualquier conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.
5. Acoso por expresión o identidad de género: cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado (Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana).

Al igual que la LOIEHM destaca en su artículo 7.3, tal y como se ha expuesto anteriormente, que se consideran discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en el presente Protocolo se extiende dicha consideración de carácter discriminatorio al acoso por orientación sexual e identidad de género.

En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes o jefas, compañeros o compañeras, e incluso terceras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.





Sello de tiempo:

FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador o personas vinculadas por la relación del servicio, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

EJEMPLOS DE CONDUCTAS. Estos ejemplos no constituyen un listado cerrado y exhaustivo de conductas que pueden ser tipificadas como acoso:

Acoso laboral:

- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o comunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador/a se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente quienes han colaborado o reclamado.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un/a trabajador/a.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Vejaciones, burlas, subestimaciones...
- Dejar a la persona comunicada de forma continuada sin ninguna causa que lo justifique. Impedir las relaciones personales con otros compañeros y compañeras de trabajo, con el exterior, con clientes, no dirigirle la palabra...

El acoso sexual no supone un comportamiento único sino que incluye una variedad de conductas indeseadas y ofensivas para la persona que las recibe, entre las que se encuentran:

Conductas verbales:

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas de dirigirse a la otra persona denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
- Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
- Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
- Demanda de favores sexuales.

Conductas no verbales:

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.





Sello de tiempo:

FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Conductas físicas:

- Acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcos, tocamientos, roces, masajes indeseados...).
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.

Ejemplos de acoso por razón de sexo/orientación sexual e identidad de género

- Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo u orientación sexual.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual por razón de sexo u orientación sexual
- Denegar arbitrariamente permisos por razón de sexo u orientación sexual.
- Hostigar con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio por razón de sexo u orientación sexual.
- Asignar a una persona un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional en función de su sexo u orientación sexual.
- Asignar por razón de sexo tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales).
- Sabotear el trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizar.

5. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE IDENTIDAD E IDENTIDAD DE GÉNERO.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar, resolver y sancionar los comportamientos de acoso se realizarán las siguientes acciones:

- Campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los distintos tipos de acoso.
- Realizar estadísticas sobre intervenciones y casos de caso. Publicación de estos datos manteniendo en todo momento el anonimato de las víctimas.
- Formación específica sobre los distintos tipos de acoso y sus consecuencias.
- Formación general en políticas de género, igualdad entre mujeres y hombres e intervención ante los casos de acoso.





Sello de tiempo:

FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

- Formación a las personas que van a dar apoyo (Comité contra el acoso) a las víctimas que sufren acoso, sobre el procedimiento a seguir y manera de actuar.
- Entrega al conjunto de la plantilla de la aprobación de este Protocolo y de su contenido, en el marco del Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados de la Mancomunitat l'Horta Sud.

6. COMITÉ CONTRA EL ACOSO

La Mancomunitat l'Horta Sud cuenta con los siguientes recursos:

- Comisión de Igualdad.
- Comité contra el acoso, encargado de la investigación y del procedimiento, que estará constituida por:
 - Persona titular de la Secretaría-Intervención
 - Persona delegada de personal
 - Agente de Igualdad

Una vez determinada las personas que formen parte del comité contra el acoso, su identidad se dará a conocer a todo el personal de la organización, así como la forma en que se podrá contactar con ellas.

Entre otras funciones, el comité tiene la de atender, asesorar y realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso que se den en la Mancomunitat l'Horta Sud.

La víctima debe tener facilidad para poder denunciar o informar de la situación por la que está pasando y estar segura de que esta situación no se perderá o se alargará en el tiempo por posible deficiencia en la organización

El comité podrá solicitar la participación en estos procesos de personal especializado.

Competencias y atribuciones del Comité contra el acoso en relación con los supuestos de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género:

- a) Recibir las denuncias por acoso laboral, sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género.
- b) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- c) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá 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 de la Mancomunitat, debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte del Comité se le requiera.
- d) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas (profesionales de psicología, juristas, médicas,..), mantener las





Sello de tiempo:

FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tener acceso a todas las dependencias de la corporación.

- e) Informar de la propuesta de medidas cautelares que estime convenientes para su aprobación y posterior ejecución
- f) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario que proceda. Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión, previa aprobación de Presidencia de la Mancomunitat, de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.
- g) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.
- h) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación y expresión de género realizando un seguimiento durante el mes siguiente.
- i) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- j) Reportar a la Presidencia el informe con las conclusiones y medidas a adoptar.
- k) Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo

6.1. RÉGIMEN FUNCIONAMIENTO COMITÉ CONTRA EL ACOSO

Entre las personas integrantes del Comité contra el acoso se nombrará una Presidenta o Presidente y un Secretario o Secretaria.

Corresponden a la Presidencia las funciones siguientes:

- La dirección y moderación del desarrollo de las reuniones.
- La convocatoria de las personas que formen parte y, en su caso, de las personas a quienes el comité tenga que dar audiencia.
- La fijación del día, hora y lugar de las reuniones, así como el establecimiento del orden del día que se tenga que tratar en cada reunión.

Corresponden a la Secretaría las funciones siguientes:

- El envío de las convocatorias y la realización de otros actos de comunicación dirigidos a las personas que componen el comité contra el acoso y, en su caso, a las personas a quienes el comité tenga que dar audiencia.
- La redacción de las actas de las reuniones del Comité.
- Las actas, para su aprobación, si procede, se leerán siempre en el acto de la reunión y no se pueden enviar o transmitir a las personas que componen el Comité por correo (postal, internet, o electrónico) ni ponerlas a disposición de aquellas mediante ningún soporte que permita o facilite la divulgación general del contenido.





Sello de tiempo:

FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

- El depósito y custodia de las actas y la documentación que pueda aportarse al expediente de instrucción corresponde a la Unidad de Igualdad. Las personas que componen el comité pueden consultar las actas, mediante su lectura, in situ, en lugar reservado.
- Las personas que componen el comité pueden solicitar de la Secretaría del Comité la expedición de las actas en que consten los acuerdos literales a que ha llegado el comité y la fecha de los mismos.

Las actas las firmará quien ejerza la Secretaría del Comité, con el visto bueno de la Presidencia

Los acuerdos en el seno del Comité se aprueban por mayoría simple.

7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación debe ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas (víctimas, supuesto acosador o acosadora y testigos); asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la víctima.

Se establecerán, por tanto, dos procedimientos que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual e identidad de género, o que tengan conocimiento de los hechos, para comunicarlo, siempre en un entorno confidencial y urgente.

La víctima o cualquier persona conocedora podrá poner los hechos en conocimiento del comité contra el acoso, por distintos medios que se establecerán y pondrán en conocimiento de toda la plantilla. En el caso de procedimiento informal se podrá iniciar de forma verbal o escrita, pero en el caso de inicio de procedimiento formal, la denuncia se hará por escrito. No se admitirán las denuncias anónimas.

En ningún caso estos procedimientos serán un obstáculo o impedimento para que la persona denunciante acuda, si lo considera oportuno, a la vía judicial o administrativa que corresponda.

En el caso que se realicen paralelamente acciones judiciales por los mismos hechos que son objeto del expediente, la tramitación de éste y la aplicación de este Protocolo quedarán suspendidas hasta que finalice el proceso judicial, excepto en lo que se refiere a medidas cautelares.

7.1.- Inicio del Procedimiento

1. Una vez el comité tenga constancia por cualquier medio de una denuncia, se iniciará inmediatamente el procedimiento. En caso de que la denuncia la reciba cualquier otra persona diferente del Comité contra el acoso, esta deberá ponerlo a la mayor brevedad posible en conocimiento del Comité.





Sello de tiempo:

FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

2. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico al expediente. Todos los datos recabados estarán bajo el amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Tan solo tendrá información del nombre, apellidos, servicio y teléfonos de contacto el comité y la Dirección.

3. La función del comité contra el acoso, será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, teniendo reuniones con el presunto agresor o agresora, así como reclamar la intervención de una persona experta si lo considera necesario.

4. El comité dispondrá de un archivo restringido en el que se recogerá el registro de denuncias de acoso, la hoja de datos de identificación, comparecencias o denuncias por correo electrónico, medidas cautelares cursadas (si las hubiese) y las conclusiones y propuestas del comité.

7.2.- Confidencialidad de la investigación

Todas las personas que firmen el presente Protocolo estarán sujetas a la obligación de confidencialidad.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con discreción y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada.

7.3.- Procedimiento informal

1.- El procedimiento informal de solución es un instrumento a favor de la persona que entienda que es víctima de un acoso, o en prevención de una posible situación de acoso, para garantizar su derecho a un ambiente de trabajo sin acoso de una manera informal, rápida y confidencial.

No se aplicará el procedimiento informal de solución cuando los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia, consistieren en violencia o, por su gravedad, por su trascendencia o por cualquiera circunstancia concurrente, se comprometa el buen funcionamiento o la imagen pública de la Mancomunitat.

El comité contra el acoso iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto, de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de esta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.





Sello de tiempo:

FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, el comité contra el acoso se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; el comité debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Realizada la gestión, el comité contra el acoso comunicará su resultado a la persona que ha manifestado la queja, transmitiéndole en su caso la explicación que haya dado la persona a la que se dirige la queja, concluyendo así el procedimiento informal de solución, dejando registro de las actuaciones y comunicándolo a la Comisión de Igualdad y a la Presidencia.

Una vez tramitada una queja por unos determinados hechos contra la misma persona u otra, no se podrá seguir otro procedimiento informal, pasando necesariamente a un procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, el archivo de las actuaciones será custodiado por el Comité contra el acoso.

7.4.- Procedimiento formal

1. Este procedimiento podrá iniciarse como continuación del procedimiento informal o bien directamente.





Sello de tiempo:

FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

Se entiende el procedimiento formal como la segunda fase del procedimiento informal cuando mediante éste, no se ha resuelto el acoso según la persona denunciante. No obstante, ésta siempre puede acudir si lo desea directamente al procedimiento formal.

Independientemente la persona denunciante podrá acudir, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda, de forma paralela o al término de cualquiera de los dos procedimientos.

2. En el plazo máximo de 2 días hábiles desde la recepción de la denuncia por cualquiera de los medios establecidos o desde la entrada en el procedimiento formal, se dejará constancia de la comunicación a ambas partes del inicio del expediente.

3. Tras entrevistarse con la víctima y la persona denunciada, y quien el comité considere convenientes y en el día siguiente a la realización de la última entrevista, ésta podrá proponer la adopción de medidas cautelares que entienda convenientes. El archivo del expediente comportará la reversión a la situación anterior a la adopción de la medida cautelar.

4 Al final de la instrucción, el comité antes del plazo de 7 hábiles días realizará el correspondiente informe y propondrá alguna de las siguientes medidas:

- El archivo del procedimiento cuando no se haya podido determinar la verosimilitud de los hechos o su autoría, o bien,
- La apertura de expediente disciplinario por los hechos denunciados.

Durante todo el proceso tanto la persona reclamante como la reclamada podrá ser asistida por una persona de su elección.

7.5.- Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, el comité propondrá para su valoración, la adopción de medidas preventivas que deben ser comunicadas a las partes afectadas en el plazo de 5 días hábiles desde el inicio del proceso, en el caso de acordarse.

Dichas medidas cautelares pueden consistir en:

- la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona denunciada. El comité solicitará, cautelarmente al departamento competente en materia de personal, la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, salariales ni modificación sustancial de las mismas. En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de oficina, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice lo más rápido posible.
- Poner a disposición de la víctima de la atención facultativa de personal médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.
- Derivación a cursos de formación de la persona acosadora.





Sello de tiempo:

FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

- Cualquier otra medida que se considera oportuna.
- Asistencia en la apertura de procedimiento externo.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

7.6.- Informe de conclusiones

En el plazo máximo de 15 días hábiles, contados, desde la comunicación del inicio actuaciones, el comité finalizada la investigación, elaborará el informe sobre el supuesto acoso investigado. En éste se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes recogidas en el artículo 8.7 e instará a la solicitud, en su caso, de apertura del expediente disciplinario a la persona acosadora. Dicho informe se trasladará a la Presidencia de forma inmediata.

Este plazo se puede prorrogar por el tiempo indispensable cuando sea necesario y de forma motivada, según la complejidad del caso.

Dicho expediente se realizará en los mínimos plazos posibles y mientras no se solucione, seguirán en vigor las medidas cautelares establecidas al inicio de la denuncia.

Se comunicará la resolución del expediente de acoso a la Presidencia de la Mancomunitat, a la Comisión de Igualdad y a las personas afectadas.

Cuando se resuelva que ha habido acoso, previa tramitación en el correspondiente expediente disciplinario, se aplicará a la persona acosadora las medidas y sanciones que establezca en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, artículos 94 Ejercicio de la potestad disciplinaria, 95 Faltas disciplinarias y 96 Sanciones, así como en los capítulos I, II y III del Título X "Régimen disciplinario de la Ley 10/2010, de 19 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

El artículo 95 del EBEP establece como falta disciplinaria muy grave el acoso laboral, el acoso sexual o moral, y por razón de sexo, así como cualquier actitud discriminatoria.

En el supuesto de sanción, que no conlleve traslado forzoso o despido, la Mancomunitat tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar traslado, el cual será resuelto, no pudiendo suponer mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

El comité supervisará el cumplimiento efectivo de las sanciones.

Las decisiones del comité contra el acoso sobre la conclusión del procedimiento formal no serán objeto de recurso.

7.7.- Circunstancias agravantes

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado en el artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la Disposición Adicional Segunda del vigente Convenio colectivo para el personal laboral, como falta disciplinaria muy grave, a efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso,





Sello de tiempo:

FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

podrían imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- La relación laboral de la víctima sea no indefinida, o que su relación con la entidad no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La situación de contratación temporal, interinidad o en periodo de prueba e incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima.

8. OTRAS DISPOSICIONES

1. En todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de la sanción, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo.
2. En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.
3. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.
4. El comité contra el acoso una vez aprobada la sanción, supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por acoso sexual o por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos.
5. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que denuncia podrá también solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.
6. En caso de que se haya producido una denuncia falsa de acoso o que el expediente haya sido sobreseído por falta de pruebas, el Servicio implicado podrá solicitar el traslado de una de las partes, siempre que anteriormente compartieran espacio de trabajo a fin de evitar conflictos y nuevas denuncias.
7. Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente





Sello de tiempo:

FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

disciplinario. Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las siguientes actuaciones:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo.
 - Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
 - Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aun si después de la investigación no se ha podido constatar.
8. Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, serán constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.
9. Anualmente el Comité contra el acoso efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones en este tema del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Dicho informe debe respetar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas acosadas.
10. En caso de que el hecho denunciado sea constitutivo de flagrante delito, el Comité contra el acoso facilitará los medios para acompañar a la víctima con el Juzgado o autoridad policial correspondiente.

9. DISPOSICIÓN FINAL

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectará al contenido del presente Protocolo, quienes firman el mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

10. DIFUSIÓN

Se publicitará este protocolo de forma interna, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan.

El comité contra el acoso habilitará un correo electrónico, a través del cual se pueden hacer llegar las denuncias de acoso.

Se informará, así mismo a todo el personal, de la composición del Comité de forma que cualquier persona que considere que está sufriendo acoso sexual, por razón de sexo o por orientación e identidad de género o tenga conocimiento de una situación de este tipo, pueda comunicarlo por los cauces que se establezcan.

La Mancomunitat l'Horta Sud informará de la aprobación de este Protocolo a todos, las empresas y entidades con las que trabaje, sin perjuicio de que éstos elaboren en cumplimiento de la Ley vigente sus propios protocolos.

Asimismo pondrá a disposición de todas las personas usuarias que accedan a las instalaciones de la Mancomunitat, el compromiso de tolerancia 0 ante este tipo de situaciones de acoso, facilitando los canales de denuncia.





Sello de tiempo:

FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

11. VIGENCIA

El presente Protocolo entrará en vigor una vez aprobado por la Mesa de Negociación de la Mancomunitat. En el plazo de los 15 días siguientes a la aprobación, deberá hacerse comunicación efectiva a la plantilla y se procederá a su difusión mediante la web de la Mancomunitat.

12. ANEXO. Modelo de denuncia

SOLICITANTE	
Nombre y apellidos	
Email/Teléfono de contacto	
TIPO DE ACOSO	
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
Nombre y apellidos	
NIF:	SEXO <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Otro
Puesto de trabajo	
Centro de trabajo/Departamento	
Vinculación laboral/Tipo de contrato	
Email/Teléfono de contacto	





Sello de tiempo:

FECHA Y HORA LOCAL
25/02/2020 7:58:28
FECHA Y HORA UTC
25/02/2020 6:58:28

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos

SOLICITUD



Se solicita el inicio del protocolo contra el acoso laboral, sexual, por razón de sexo o por orientación sexual e identidad de género.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

Firma: _____

