



ILUSTRE COLEGIO PROVINCIAL DE
ABOGADOS DE A CORUÑA

1760 - 2010



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO SEXUAL
Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
EN EL ILUSTRE COLEGIO PROVINCIAL
DE ABOGADOS DE A CORUÑA (ICACOR)**

AÑOS



ÍNDICE

1. COMPROMISO DEL ICACOR EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO ..	2
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	4
2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO	4
2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo	4
2.1.2. Concepto y conducta constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	5
2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual	5
2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	6
2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	7
2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo	8
2.2.2. La resolución del expediente de acoso	10
2.2.3. Seguimiento	11
3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	11
4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN La EMPRESA (NOMBRE DE LA EMPRESA).....	12



1. COMPROMISO DEL ICACOR EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, el Ilustre Colegio Provincial de Abogados de A Coruña, en adelante ICACOR, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, el ICACOR quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, el ICACOR asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el ICACOR. Así, la obligación de observar el dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas cuando la prestación de sus servicios implique el desplazamiento de su personal a la sede del ICACOR.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, el ICACOR no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde esta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por el ICACOR, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a tanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.



En efecto, el ICACOR al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso -sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan exponer, así como para resolver según proceda en cada caso.

A Coruña, 27 de septiembre de 2023

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el ICACOR implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para eso, este protocolo agrupa los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar canal a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo

El ICACOR formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en el ICACOR.

El ICACOR, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la



intimidad, la salud, etc. Pero aún con eso será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del trabajo no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quién incurra en una conducta ofensiva como a quién la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos trabajan en el ICACOR, así como de aquellas personas que presten servicios en él, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está a ser acosado o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en favor de su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, el ICACOR sancionará a quién corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2. Concepto y conducta constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio del establecido en el Código penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando si crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o la cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.



Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, a consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

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.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que además es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y que además es percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver, de manera directa o indirecta, con el sexo de la persona acosada.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.



5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorios o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. No o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la localización de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir al resto del personal la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la burla.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Recochineos de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner apodos, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática, las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



Presentación de queja o denuncia

**Activación del protocolo de acoso
Plazo máximo: 2 días laborables**

**Expediente informativo
Plazo máximo: 10 días laborables**

**Resolución del expediente de acoso
Plazo máximo: 3 días laborables**

**Seguimiento
Plazo máximo: 30 días naturales**

El procedimiento a seguir será el siguiente:

2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

- 1º. La empresa designa la (INDICAR NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO) como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente (INDICAR



- NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO). A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y escueta cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.
- 2º. Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
 - 3º. El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es (INDICAR DIRECCIÓN DE CORREO). Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos si remitan.
 - 4º. Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado.
 - 5º. Se deberá garantizar la confidencialidad cualquier que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.
 - 6º. Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. cualquier queja, denuncia o reclamación que se exponga tendrá presunción de veracidad.
 - 7º. La persona instructora de la queja o denuncia de acoso (INDICAR NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO) realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá toda documentación sea necesaria, sin perjuicio del dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de la dicha persona.
 - 8º. Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona denunciante y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
 - 9º. El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
 - 10º. Durante la tramitación del expediente, la propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.



- 11º. Finalizada la investigación, la persona que tramitó el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o solicitadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará al ICACOR a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo mismo, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora. Si de la prueba practicada no se apreciaran indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo. Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente al secretario o secretaria del ICACOR, sugiriendo la adopción de tantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.
- 12º. Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar tantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.2.2. La resolución del expediente de acoso

El secretario o la secretaria del ICACOR, una vez recibidas las conclusiones de la persona 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 persona instructora. En caso de que la decisión sea el despido de la persona agresora, dicha decisión deberá refrendarse por el pleno del ICACOR en la próxima reunión que se celebre.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, 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.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, el secretario o la secretaria del ICACOR procederá la:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar tantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificador pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de localización dentro de la empresa.
 - b. Sin perjuicio del establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 del E.T.

En caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección del ICACOR mantendrá un deber activo de vigilancia respecto de esa persona.



La dirección del ICACOR adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación se vuelva a repetir, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

2.2.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días natural, la persona encargada de tramitar e investigar la queja estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se implantaron las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá al secretario o secretaria del ICACOR con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto de la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación al personal de la empresa a través de correo electrónico y manteniéndose vigente mientras no se aprueba su revocación.

Será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico del ICACOR y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial el personal de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene al ICACOR por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.



4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA (NOMBRE DE LA EMPRESA)

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que manifiesta haber sufrido el acoso:
 Otras (especificar):

II. Datos de la persona que dice haber sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Dirección electrónica:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona que identifica cómo agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo: Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, acercando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Acercar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y si inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

A La atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en el ICACOR.