



Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Asociación para el Síndrome de Down de El Ejido

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RA- ZÓN DE SEXO

1.- INTRODUCCIÓN.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral están siendo reconocidos como una cuestión que afecta definitivamente a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, constituyendo dos de las formas más graves de discriminación por razón de sexo, tal y como recogen la normativa internacional, europea y estatal. Así, tanto la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establecen que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención que posibiliten dar curso y solución a los casos que puedan surgir en las diferentes empresas.

La finalidad de este protocolo es crear un espacio laboral respetuoso con la diversidad de las personas y que fomente y asegure las relaciones igualitarias. Constituye un pilar básico para proporcionar un entorno igualitario y seguro para todas las personas, el cual va a regular un procedimiento de actuación para dar solución a las quejas y/o denuncias que se presenten, enmarcándose el mismo tanto en las políticas de igualdad como de prevención de riesgos en el trabajo, con medidas que eliminen o reduzcan el riesgo laboral de sufrir acoso sexual y acoso por razón de sexo, aplicándose el mismo con carácter excepcional y siempre que las medidas preventivas hayan fallado.

2.- COMPROMISO DE DOWN EL EJIDO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Con el presente protocolo, Down El Ejido 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, Down El Ejido quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el 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 aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Down El Ejido 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 Down El Ejido. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, Down El Ejido) no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a 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 ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- 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 cibercoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto 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.

En efecto, Down El Ejido 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 plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

El Ejido, 22 de marzo de 2021

3.- MARCO CONCEPTAL Y MANIFESTACIONES.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, como marco legal básico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establecen la obligación de elaborar un protocolo para prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entendidos como:

3.1. Acoso Sexual: cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual -tanto para la propia persona como para una tercera- que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, particularmente cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona afectada.

Debe de extraerse -por tanto- que se trata de comportamientos:

- No deseados por la persona que los recibe.
- De naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.
- Cuyo objetivo es atentar contra la dignidad de la persona que es objeto de ellos o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las diversas formas de este tipo de acoso, y siempre teniendo en cuenta el factor de insistencia o repetición, pueden expresarse -entre otros- de los modos y acciones siguientes:

Verbales:

-Hacer un chantaje sexual, por la cual la persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa o perder el mantenimiento del empleo o de ciertos beneficios o condiciones de trabajo, tales como la posibilidad de promoción laboral, el acceso a la formación, el aumento salarial o la posibilidad de traslado, entre otros.

– Amenazar con colgar fotos o videos en los que se muestra a la persona manteniendo relaciones sexuales.

– Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.

- Hacer observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, así como abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Hacer insinuaciones o peticiones de favores sexuales.
- Amenazar con represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- Preguntar sobre la vida sexual.
- Invadir o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- Llamadas telefónicas sobre cuestiones de índole sexual.

No Verbales:

- Gestos o movimientos obscenos reiterados.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico u otros medios telemáticos de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Miradas lascivas al cuerpo.
- Utilización de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como los servicios y vestuarios.

Físicas:

- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse con una persona de manera innecesaria.
- Realizar un contacto físico deliberado y no deseado (tocamientos, roces, pellizcos,..)
- Realizar un acercamiento físico excesivo.

3.2. 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.

A diferencia del acoso sexual, en este caso, no hay necesariamente comportamientos físicos, sino que se trata de un acoso básicamente moral y psicológico, que pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos.

Se trata de comportamientos y acciones:

- No deseados por la persona que los recibe.
- Relacionados con el sexo o la orientación sexual de una persona.
- Cuyo objetivo es atentar contra la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las manifestaciones de este tipo de acoso y siempre teniendo en cuenta el factor de insistencia o repetición, pueden expresarse -entre otros- de los modos y acciones siguientes:

- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Utilizar expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, sus competencias técnicas o sus destrezas -Ejemplo: “mujer tenías que ser”, “dedícate a lo tuyo”, etc.-
- Descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona, su trabajo, sus capacidades, competencias técnicas o destrezas y siempre por razón de su sexo.
- Impartir órdenes vejatorias que tengan su causa en el sexo de la persona.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que sean mujeres.
- Tratar, por razón de su sexo, a las personas como si fueran menores de edad, dependientes o intelectualmente inferiores, bien en la forma de hablar o de tratar.

- Denegar licencias y/o permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de sexo.

4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal empleado, así como a todo el personal en prácticas y becarios o becarias que realizan y desarrollan las funciones en Down El Ejido. También será susceptible de aplicación el presente Protocolo si esos tipos de acoso lo fueran por parte del personal trabajador de Down El Ejido hacia cualesquiera de las personas usuarias de los centros y servicios del mismo; y sin perjuicio, claro está del reproche penal que puedan merecer tan indeseables conductas, procedimiento éste en el que la entidad podrá personarse como acusación. De las actuaciones que así se sustancien se informará a la persona afectada, a su familia y/o a su representante legal.

5.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

Con la finalidad de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente Protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Promoción de un entorno de respeto y corrección, incentivando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, bien mediante acciones formativas - dentro del Plan de Formación- e informativas de sensibilización para su personal.
- Utilización de todos los recursos legales existentes, dotándose asimismo de todos los recursos organizativos necesarios para la prevención e intervención ante los casos de acoso que se detecten.
- Poner en conocimiento el presente Protocolo a todo el personal para que lo conozca y sepa la intervención a seguir ante un posible caso de acoso.

6.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

6.1. Principios y Garantías procedimentales.

Toda la información relativa a quejas o denuncias en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se manejará conforme a los siguientes principios:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud laboral.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No divulgación de información alguna a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Procedimiento ágil y rápido, ofreciendo credibilidad, transparencia y equidad.

Respecto de las personas claves intervinientes en el procedimiento, las mismas tienen los siguientes derechos: (Persona que presente una queja o denuncia)

- Recibir un trato justo.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir garantías de que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal -si esta denuncia se ha hecho de buena fe-, si bien, quedarán anotadas las actuaciones realizadas.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir información de las acciones correctoras que resultaran de la queja o denuncia. (Persona acusada de acoso sexual o de acoso por razón de sexo)
- Recibir un trato justo.
- Estar informada de la queja o denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y a responder.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.

6.2. Inicio.

El procedimiento se iniciará cuando exista una sospecha de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral; entendiéndose por sospecha, las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad que una persona empleada en Down El Ejido esté sufriendo cualquiera de ambos acosos, en los términos que se indican en el apartado 3 de este Protocolo.

Dicho procedimiento se iniciará independientemente de que la persona presuntamente acosada presente una denuncia ante la Inspección de Trabajo o ante los órganos judiciales competentes, si bien y sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción por vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente Protocolo.

Podrá plantear una queja o denuncia sobre las sospechas de acoso, cualquier persona en quien concurra la condición de:

- Persona afectada.
- Trabajador o trabajadora que tenga conocimiento o sea testigo de la situación.
- Persona miembro de la Comisión de Igualdad.
- El propio Down El Ejido, cuando tenga conocimiento de la situación.

El órgano encargado de gestionar dicho procedimiento se denominará Comisión de Asesoramiento y Ayuda, estando compuesto el mismo por las siguientes personas:

- El/La Presidente/a de Down El Ejido o persona en quien delegue, que actuará como presidente/a
- El/La coordinador/a de la Comisión de Igualdad o persona en quien delegue, que actuará como secretario/a
- El/La coordinador/a de Down El Ejido

Dicha composición se procurará tenga una representación equilibrada, debiendo asimismo sus componentes tener una formación básica en igualdad y, en especial, en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En caso de darse una causa de abstención o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna persona de esta Comisión no pudiese tomar parte en este procedimiento, se nombrará -para este caso concreto- una persona sustituta, la cual deberá de tener la formación requerida para el resto del personal miembro de la Comisión.

Sin menoscabo de sus facultades, esta Comisión podrá designar a una persona competente de la misma -esto es, "persona de referencia"-, la cual será la encargada de empezar con el procedimiento -en concreto, en el método informal- e intentar resolver el conflicto.

6.3. Procedimiento.

El procedimiento deberá constar tanto de un método informal como formal para abordar la situación, puesto que es potestad de la persona denunciante inclinarse por un método informal o rechazarlo y elegir la resolución por medio de un método formal.

Además de iniciarse el procedimiento por cualquiera de ambos métodos, la Comisión de Asesoramiento y Ayuda -si estima conveniente- y con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y la salud de la persona denunciante, propondrá a la Junta Directiva las medidas cautelares necesarias, con especial atención a la separación -en su caso- de la presunta víctima y de la persona denunciada.

Método informal:

Este tratamiento, el cual debe realizarse rápida y confidencialmente, tiene como objeto buscar un acercamiento a la solución del problema, indagando en el mismo, mediante la creación de un clima de comunicación y entendimiento entre ambas partes, de cara a buscar una solución negociada.

Se podrá iniciar mediante una comunicación verbal -con carácter de queja- a la Comisión de Asesoramiento y Ayuda.

El análisis y valoración de esta queja -a la que no se llamará denuncia, al entender que la denuncia será la que se realice en el método formal- lo llevará a cabo la denominada "persona de referencia" -miembro de la Comisión-, mediante la realización de una entrevista a la persona

que se siente acosada de cara a hacer una valoración inicial de la situación, informándole de las dudas que pudiera tener y de todas las opciones y acciones que puedan desprenderse.

A partir de dicha entrevista, la “persona de referencia” podrá -entre otras- tener reuniones con la persona presunta agresora y objeto de queja o reclamar la intervención de una persona experta en algún ámbito que considere necesario, y ello con la finalidad de conseguir la interrupción de acoso sexual o acoso por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo máximo de diez (10) días hábiles desde la presentación de la queja, la “persona de referencia” valorará la consistencia de la información sobre el posible acoso que podría resultar, pudiendo observar una congruencia de los hechos relatados o bien la existencia de imprecisiones y contradicciones en los mismos, para finalmente proponer:

La conclusión del caso, por

- La no existencia de tal acoso.
- La persona que se siente acosada y la persona objeto de la queja identifican y analizan la actuación, comprometiéndose la última a una no repetición.
- La “persona de referencia” propone determinadas actuaciones para solucionar el caso y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.

Todo lo recabado y las propuestas obtenidas se remitirán a la Comisión de Asesoramiento y Ayuda, que será quien realizará la valoración y conclusiones finales.

La no conclusión del caso, debido a que la persona que se siente acosada no queda satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por la persona objeto de queja, o incluso porque las actividades analizadas y valoradas por la Comisión de Asesoramiento y Ayuda finalmente son entendidas como graves o muy graves.

Método formal:

Este método se iniciará, bien porque el resultado del método informal no ha sido el esperado, bien porque la Comisión de Asesoramiento y Ayuda ha valorado las actividades como

graves o muy graves, debiendo dicha Comisión promover directamente este método o finalmente, porque la persona que se considera acosada puede acudir a este método sin recurrir al método informal, si así lo desea.

La denuncia deberá ser presentada por escrito dirigida a la Comisión de Asesoramiento y Ayuda, la cual, con el objeto de preservar la identidad de las partes implicadas, le asignará un código numérico identificativo, que figurará en toda la documentación generada a partir de ese momento.

Asimismo, se dará traslado de dicha denuncia a la Junta Directiva y a la Comisión de Igualdad.

Al mismo tiempo, se notificará la presentación de la denuncia a la persona denunciada lo más rápidamente posible, citándole por escrito, con fecha y hora, en los siete (7) días hábiles siguientes, informándole de la existencia de una denuncia, y advirtiéndole de que su no comparecencia podrá ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos. La entrevista que se le conceda lo será en presencia o no de la persona denunciante, a elección de ésta última. Cualesquiera de ambas partes –denunciante y/o denunciada- podrán solicitar la presencia de otros u otras trabajadores/as a efectos de configurar la prueba testifical.

La Comisión de Asesoramiento y Ayuda procederá, a continuación, a investigar los hechos, entrevistando a las partes, así como a las y los testigos o a terceras personas implicadas si las hubiera, solicitando -si así se considera necesario- asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en el ámbito de la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, especialmente. Asimismo, todos los cargos, están obligados a facilitar a dicha Comisión, durante la investigación e instrucción, los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precisen para el desarrollo de las actuaciones. Dicha investigación se materializará en un informe de valoración, el cual deberá elaborarse en un plazo máximo de quince (15) días hábiles siguientes a la fecha que tuvo lugar la entrevista anteriormente referenciada –si bien los mismos, podrán ser objeto de prórroga justificada con un máximo de diez (10) días hábiles-, indicándose en el mismo las conclusiones alcanzadas, las

circunstancias atenuantes o agravantes observadas y la propuesta de resolución que -en su caso- proceda.

Esa propuesta podrá contemplar las siguientes situaciones:

- Archivo de la denuncia, por falta de objeto o insuficiencia de indicios, desistimiento de la persona denunciante -salvo que, de oficio, continúe la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso- o cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia reflejando -en su caso- el acuerdo alcanzado entre las partes.
- Incoación de expediente disciplinario, si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la norma existente.
- Incoación de expediente disciplinario por indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo, considerándose el informe de valoración de la Comisión de Asesoramiento y Ayuda como un expediente previo informativo al propio expediente disciplinario a acordar. En caso de indicios claros de presunto delito, se dará traslado de la misma al Juzgado pertinente.

En todo caso, la Comisión de Asesoramiento y Ayuda instará a la Junta Directiva la adopción de las medidas que se consideren precisas a fin de obtener la paralización inmediata de las actuaciones denunciadas. Si se apreciase la existencia de cierto riesgo psicosocial, se podrá elaborar una propuesta respecto a la adopción de posibles soluciones de carácter organizativo que puedan coadyuvar -en su caso- la resolución de la situación planteada.

7. CONCLUSIÓN.

De la resolución adoptada se dará traslado a las partes en el proceso, pudiendo presentar alegaciones en el plazo máximo de siete (7) días hábiles, siendo resueltas las mismas en el plazo máximo de otros siete (7) días hábiles desde su presentación. A continuación, la Comisión de Asesoramiento y Ayuda remitirá a la Junta Directiva una propuesta cuyo resultado podrá consistir en rechazar la o las alegaciones presentadas, dando por buena la resolución anteriormente planteada, o modificar la propuesta planteada con anterioridad. En cualquiera de los

casos, la decisión adoptada será comunicada a la víctima o presunta víctima, a la denunciante - en el caso de no ser la víctima-, a la persona denunciada, y a la Comisión de Igualdad.

8. GARANTÍAS PERSONALES Y OTRAS.

– No se consentirá la existencia de represalias contra 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 sí misma o frente a terceras.

– Si, por el contrario, se produjeran represalias o perjuicios para la presunta víctima o denunciante del acoso durante el procedimiento, éstas serán -como mínimo- restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que se quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de la misma se deriven.

– Las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceras personas que se demuestre que se han hecho intencionadamente, que no son honestas o que son dolosas, serán constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes actuaciones que en derecho pudieran corresponder.

9.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La Comisión de Igualdad realizará con carácter anual un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo, para lo cual llevará el control y registro de las quejas y denuncias presentadas, así como de la resolución de los expedientes tramitados por los métodos tanto informal como formal, así como de los informes de valoración resultantes del método formal y las alegaciones que consten.

Dicho informe, incluirá indicadores sobre el número de denuncias tramitadas, métodos informales o formales desarrollados, denuncias sancionadas, así como cualquier otro dato que la Comisión de Igualdad considere adecuado añadir; presentándose finalmente el informe a la Junta Directiva.

Este Protocolo, con objeto de evaluar su eficacia bien como medida de igualdad y como método de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto, será objeto de un análisis de carácter anual para su adaptación en la que se considera necesario y/o conveniente.

10.- 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 a la plantilla de la empresa, manteniéndose vigente durante 4 años. Así mismo, el protocolo será objeto de análisis anualmente o ante cualquier situación detectada que lo indique necesario. 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.

11.- MODELO DE DENUNCIA.



4

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA



1. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso
- Otras (Especificar) _____

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

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

3. Datos de la persona agresora

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



4. Descripción de los hechos

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

5. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

6. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a  y se

(IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA)

inicie el procedimiento previsto en el protocolo

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

**A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/
por razón de sexo en la empresa:
Asociación para el Síndrome de Down de El Ejido, Down El Ejido.**