

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, MORAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE A CORUÑA

ESTRUCTURA

Preámbulo.

Exposición de motivos.

Título I. Disposiciones generales. (Art. 1 a 6)

Título II. Medidas de prevención. (Art.7)

Título III. Procedimiento

 Capítulo I. Procedimiento informal de solución. (Art. 8 a 9)

 Capítulo II. Fases del Procedimiento informal (Art. 10 a 17)

 Capítulo III. Procedimiento disciplinario. (Art. 18)

Título IV. Régimen disciplinario (Art. 19)

Anexo I. Modelo de denuncia por Acoso

Preámbulo

El Ayuntamiento de A Coruña apuesta por un modelo organizativo con la participación activa de los trabajadores. Su único objetivo no constituye exclusivamente administrar servicios y recursos de forma eficaz y eficiente sino que asume el compromiso primordial de velar también por el bienestar de los trabajadores.

Por este motivo, el Ayuntamiento junto con los representantes de los trabajadores han elaborado el presente Protocolo a fin de no admitir comportamientos que supongan o puedan inducir a cualquier tipo de acoso.

La legislación vigente y una mayor sensibilización social sobre el acoso y la igualdad entre mujeres y hombres, han contribuido a que empresas privadas y administraciones públicas, conscientes de la importancia que merecen estos temas, apuesten por contribuir al desarrollo de medidas de prevención y de igualdad entre mujeres y hombres.

El Ayuntamiento, con el fin de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Y manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

Esta administración aplicará de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Asimismo, se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre las diversas áreas de esta organización y entre los diversos trabajadores de la misma.

Este Ayuntamiento y la representación sindical reconocen como una acción de prevención primordial la implantación, en los diversos servicios y entre los Directivos de la organización, de la práctica de conductas éticas que no manipulen a los trabajadores y que sean humanizadoras. Facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundará en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas y de la calidad en los puestos de trabajo.

Exposición de motivos

La lucha contra el acoso se ha convertido en una de las exigencias más sentidas por parte de las personas que integran un colectivo y en uno de los objetivos prioritarios para aquellas instituciones que deseen avanzar en la consecución de unas condiciones en el trabajo respetuosas con la dignidad personal de quienes forman parte de ellas.

El Ayuntamiento de A Coruña y la representación de los trabajadores consideran inaceptables estas conductas, comprometiéndose a usar toda su autoridad para garantizar que sus trabajadores disfruten de un entorno de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente; y en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas, adoptando, cuando ocurran tales supuestos, las medidas correctoras y de protección a las víctimas.

La Constitución española recoge derechos fundamentales que pueden resultar vulnerados en caso de acoso laboral tales como la dignidad de la persona (art.10), la igualdad ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo o cualquier otra condición personal (art.14), la integridad física y moral (art.15), el derecho al honor (art.18) o el derecho a la salud (art. 43).

En desarrollo de los anteriores principios, en los primeros meses del año 2007 se promulgan, entre otras, la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo, y la Ley Orgánica 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (art.95.2, letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2, letra b).

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente sancionado en la reciente reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/95, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que "dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad".

La Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, contiene un listado de referencia de

conductas que son, o no son, acoso laboral, teniendo en cuenta el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. En este mismo sentido, la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General de Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

Finalmente también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado; y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, haciendo desaparecer los riesgos o minimizar aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores.

Para poder poner en práctica lo expuesto anteriormente, el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores estiman necesario una regulación específica que avale lo expuesto, motivo por el cual se aprueba el presente Protocolo de actuación, en el que se fijan las actuaciones que son consideradas como acoso, se establecen los procedimientos de actuación y el régimen disciplinario a aplicar, en caso necesario, al tiempo que se señalan los mecanismos y acciones a desarrollar para prevenir la aparición de los casos de acoso.

Con la elaboración y aprobación del presente Protocolo, ambas partes se ratifican en su compromiso de prevenir el acoso moral, sexual y el acoso por razón de género, en efectuar un tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

TITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Este protocolo de actuación en casos de acoso constituye un instrumento a través del cual se materializan los compromisos de información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso moral, sexual o por razón de género. Igualmente, se establece un procedimiento interno, sumario y con las garantías de presunción de inocencia y de confidencialidad que la materia exige, para canalizar las quejas que puedan producirse y encontrar una solución en el seno del Ayuntamiento de A Coruña.

Artículo 2. Ambito de aplicación.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal municipal del Ayuntamiento de A Coruña con independencia de su régimen jurídico.

Artículo 3. Coordinación.

En los centros de trabajo donde presten sus servicios personal municipal y ajeno, el Ayuntamiento realizará las actividades de coordinación previstas en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el RD 171/2004 de desarrollo, con la finalidad de proteger y prevenir conductas de acoso laboral.

Artículo 4. Objeto.

El objeto del presente Protocolo es establecer las medidas a seguir para prevenir y evitar todas las conductas que supongan cualquier tipo de acoso laboral en el ámbito del Ayuntamiento de A Coruña, mediante mecanismos que tiendan a la protección de la presunta víctima y, en su caso, a facilitar su reincorporación al puesto de trabajo y regular el correspondiente procedimiento de actuación que pudiera llevar aparejada una sanción.

Artículo 5. Definiciones.

A efectos del presente Protocolo:

1. La expresión "persona protegida" se refiere a las personas amparadas dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo.
2. La expresión "queja en materia de acoso" se refiere a la comunicación a las personas competentes de la situación de posible acoso, encaminada a iniciar un proceso para solucionar un conflicto derivado de dicha situación, y realizada por los medios y procedimientos establecidos en el presente Protocolo.

3. La expresión "conductas de acoso" abarca todo acto, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento o bien una intrusión en la vida privada.

4. La expresión "proceso de acoso" hace referencia a las agresiones intensas, repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, ya sean de forma verbal, física o psicológica, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo y que tiene como principal consecuencia la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

Artículo 6. Tipos de acoso.

Son dos los tipos de acoso laboral a los que se refiere el presente Protocolo:

a) A los efectos de este protocolo, con el término mobbing o acoso moral en el trabajo, se define 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 u otras que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquico, 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.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral, se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

b) El acoso sexual y por razón de sexo son definidas por la Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de la siguiente forma:

- Acoso sexual es 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.
- Acoso por razón de sexo es 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. 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.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos antes mencionados.

También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona.

TITULO II

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 7. El Ayuntamiento de A Coruña, en el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas, deberá adoptar las siguientes medidas de prevención:

1. Formación.

Se facilitará a todas las personas protegidas formación periódica y permanente sobre la prevención del acoso.

2. Información y divulgación.

Con el fin de asegurar que todas las personas protegidas conozcan el presente Protocolo, el Ayuntamiento lo difundirá y hará visible a través de diferentes medios: guías, dípticos y otros materiales de divulgación.

Se crearán y mantendrán en el portal del empleado, tableros de anuncios y en las carpetas públicas documentos destinados a la información sobre prevención y resolución del acoso, e información sobre el funcionamiento del presente Protocolo.

Se dará información acerca del presente Protocolo a todas las personas protegidas en el momento de la toma de posesión o firma del contrato.

TITULO III

PROCEDIMIENTO

CAPITULO I

El procedimiento informal de solución.

Artículo 8. Este procedimiento tiene como finalidad resolver una posible situación de acoso con la intervención de un Asesor confidencial que tratará, de manera dialogada, de encontrar una solución entre las personas protegidas, y tratar de evitar que se vuelva a producir en el futuro.

Artículo 9. El Asesor confidencial

El Asesor confidencial será el titular de la Jefatura del Servicio de Personal o, en su caso, el Jefe de Servicio de la Asesoría Jurídica, o persona en quien delegue.

Se garantizará, en todo caso, la debida protección del asesor confidencial frente a las represalias derivadas del ejercicio de cualquiera de sus funciones.

CAPITULO II **Fases del Procedimiento informal**

Sección 1ª

Artículo 10. Iniciación del procedimiento:

1. El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito de denuncia aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de los empleados públicos o por cualquier otro trabajador que tenga conocimiento del posible acoso. Cuando el denunciante no sea el propio interesado, antes de dar inicio a las actuaciones previstas en el presente protocolo se corroborará la veracidad del caso.

En el Anexo I se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que deberá estar accesible en el portal del empleado.

2. El escrito o comunicación de denuncia se dirigirá al Asesor Confidencial, poniendo de manifiesto los hechos o comportamientos que a su juicio constituyen acoso y podrá acompañar cuantos medios de prueba estime necesarios para acreditar la realidad de los mismos. El Asesor confidencial devolverá una copia de la queja presentada, haciendo constar la fecha de recepción de la misma.

3. El Asesor Confidencial, tras un primer análisis de los datos objetivos o previamente conocidos sobre el caso deberá:

a) Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

b) No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Esta resolución debe ser suficientemente motivada.

4. Para garantizar la protección de las personas protegidas, y previa audiencia de las mismas, el Asesor Confidencial podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios o, en su caso, proponer aquellas medidas provisionales que estime pertinentes.

Sección 2ª

Artículo 11. Indagación y valoración inicial.

1. Si el Asesor Confidencial considera procedente iniciar la tramitación comenzará solicitando informe al Servicio de Prevención y recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

El Servicio de Prevención deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el Servicio afectado, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el acoso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial.

2. En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo, se podrá entrevistar a las partes implicadas, así como a testigos u otro personal de interés, si los hubiere, así como llevar a efecto las oportunas pruebas documentales o periciales. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

3. Al finalizar esta indagación previa, el Asesor Confidencial emitirá un informe de valoración inicial, que elevará al Director competente de Recursos Humanos, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, acompañando las actuaciones practicadas.

Sección 3ª

Artículo 12. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial

A la vista del informe de valoración inicial, el Director competente en materia de Recursos Humanos deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

a) Proponer la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

b) Dar traslado de dicho informe inicial y toda la documentación disponible a la Comisión de Asesoramiento constituido al efecto, si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa.

c) Proponer la incoación del expediente disciplinario que corresponda, si del análisis del caso se dedujera claramente la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso y tipificada en la normativa existente.

d) Remisión, en su caso, al Servicio de Personal para que adopte las medidas que correspondan, si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial.

e) Archivo de la denuncia, motivado por desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma), falta de objeto o insuficiencia de indicios, o que por las actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

Sección 4ª

Artículo 13. Nombramiento de la Comisión de asesoramiento

1. El Asesor confidencial podrá proponer la convocatoria de la Comisión de asesoramiento, constituida por los siguientes miembros:

Un Letrado del Servicio Jurídico, que actuará como Presidente.

Un técnico de Prevención de Riesgos Laborales, que hará las funciones de Secretario.

El Médico del Personal Municipal.

Un Delegado de Prevención, designado por el Comité de Seguridad y Salud con criterios objetivos de rotación.

Un Técnico experto designado al efecto.

El Asesor confidencial asistirá, si fuere requerido por la Comisión de Asesoramiento, con voz pero sin voto a las sesiones de la misma.

2. Les serán de aplicación a todos los miembros de la Comisión de Asesoramiento las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común.

El derecho de recusación podrá ejercitarse desde el momento en que el interesado tenga conocimiento de quiénes constituyen la Comisión de Asesoramiento.

La abstención y la recusación se plantearán ante la autoridad que acordó el nombramiento, que deberá resolver en el término de tres días.

Artículo 14. Actuación de la Comisión de Asesoramiento:

La aceptación del informe inicial, por parte del Director competente en materia de Recursos Humanos, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará que se constituya una Comisión de Asesoramiento en el plazo de diez días hábiles, que será nombrada por la Concejalía competente en materia de Recursos Humanos.

Artículo 15.

1. Reunida la Comisión de Asesoramiento, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si la Comisión de Asesoramiento acuerda continuar el procedimiento, el Presidente de dicha Comisión realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

2. Al término de dicha investigación, el Presidente elaborará un informe que presentará a la Comisión de Asesoramiento. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a veinte días.

Todos los Servicios del Ayuntamiento de A Coruña tendrán la obligación de colaborar con el Presidente de la Comisión de Asesoramiento a lo largo de todo el proceso de investigación.

3. Elaboración del informe de conclusiones de la Comisión de Asesoramiento:

Finalizada la investigación de la Comisión de Asesoramiento, el Presidente remitirá el informe de conclusiones al Director con competencias en materia de Recursos Humanos.

4. Dicho responsable, a la vista del informe, en el plazo de quince días podrá:

a) Proponer la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación.

b) Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a la Dirección General de la Asesoría Jurídica.

c) Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

d) Declarar la inexistencia de acoso y archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.

Artículo 16. Denuncias infundadas o falsas:

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por la Comisión de Asesoramiento, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el Responsable de Recursos Humanos podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

Artículo 17. Seguimiento y control:

El Servicio de Personal llevará un registro de control de la comunicación de las distintas medidas propuestas.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación de la persona protegida que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

CAPITULO III

El procedimiento disciplinario.

Artículo 18. Serán de aplicación al personal afectado por este Protocolo las normas contenidas en la legislación vigente sobre régimen disciplinario del personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas y demás normativa de aplicación.

TITULO IV

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 19. El personal municipal incurrirá en responsabilidad disciplinaria en los supuestos y circunstancias establecidos por este Protocolo de Actuación.

El personal municipal que se encuentre en situación distinta de la de servicio activo podrá incurrir en responsabilidad disciplinaria en los términos establecidos en el art. 18 del presente Protocolo. De no ser posible el cumplimiento de la sanción en el momento en que se dicte la resolución, por encontrarse el trabajador en situación administrativa que lo impida, ésta se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita, salvo que hubiese transcurrido el plazo de prescripción.

Anexo I:

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Persona afectada | <input type="checkbox"/> Servicio de Personal |
| <input type="checkbox"/> Comité de Seguridad y Salud | <input type="checkbox"/> Servicio afectado |
| <input type="checkbox"/> Departamento de Prevención | <input type="checkbox"/> otros |
| <input type="checkbox"/> Delegados de Prevención | |

TIPO DE ACOSO

- Moral
 Sexual
 Por razón de género

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellidos: _____ Sexo: Hombre Mujer
NIF: _____ Teléfono Contacto: _____

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo: _____
Servicio: _____
Relación laboral: Funcionario Laboral
Grupo: _____
Nivel: _____
Antigüedad en el lugar de trabajo: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- 1.
- 2.
- 3.

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso

Fecha

Firma de la persona interesada