

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Diputación de Córdoba

Núm. 2.560/2017

El Pleno de la Diputación Provincial de Córdoba, en sesión ordinaria celebrada el día 21 de junio de 2017 (borrador del acta pendiente de aprobación), por unanimidad adoptó el siguiente acuerdo:

“14. PROPUESTA DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR RAZÓN DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO (GEX: 2017/17587).

#### 1. PREÁMBULO

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios, se promulgan, entre otras, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (actualmente Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) en cuyo artículo 95, punto 2 b), se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave “ Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”.

La Diputación de Córdoba, consciente de la responsabilidad que tiene contraída con sus empleados/as de evitar que en sus centros de trabajo se realicen este tipo de malas prácticas, tiene establecido en el artículo 39 tanto del vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral como en el Acuerdo del Personal Funcionario, el derecho de los empleados públicos al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. Las ofensas, verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave, en atención a los hechos y circunstancias que concurran (artículo 39.2). Igualmente así están tipificadas en el régimen disciplinario del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

#### 2. NORMATIVA

El derecho de todas las personas a la igualdad ante la ley y a la protección contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido por la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las Formas de

Discriminación Racial y los Pactos de las Naciones Unidas sobre Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como por el Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo señala que:

“El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad entre hombres y mujeres, por ello conviene definir dichos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación. Con este objetivo, debe hacerse hincapié en que dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.”

La Directiva del Consejo 2004/113/CE de, 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, así como 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 definen el ACOSO como:

“La situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Y el ACOSO SEXUAL como:

“La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”

Ambas Directivas establecen que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y por tanto se prohibirán y se sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

El artículo 14 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, recoge como derecho individual de los empleados públicos el respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dictada al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales y que incorpora al Ordenamiento Español las Directivas 2002/73 y 2004/113, establece en su artículo 7:

“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

En su artículo 48 la Ley Orgánica 3/2007 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.

2. 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.

3. 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.”

En relación con el Sector Público, la misma ley señala en su artículo 62:

“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:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

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

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía en su artículo 3.6 establece:

“Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”

En su artículo 3.7 establece:

“Se entiende por acoso por razón de sexo la situación en que se produce un comportamiento relacionado, con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”

Se añade en el artículo 3.4 que:

“El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una citación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará acto de discriminación por razón de sexo. Tendrá la misma consideración que cualquier tipo de acoso”.

En su artículo 30 establece:

“1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las

medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

2. Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

3. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

4. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

6. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos”.

### 3. DEFINICIONES

A pesar de la dificultad de delimitar el concepto de acoso y sus posibles tipos (chantaje sexual, acoso ambiental, etc...), contamos con definiciones, normas legales y criterios jurisprudenciales que enmarcan el fenómeno.

La expresión “acoso” es un factor de riesgo psicosocial que abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada. Los supuestos que se incluyen en el concepto de Acoso no constituyen una lista cerrada, ya que habrá de tenerse en cuenta también todo lo establecido por la normativa vigente, jurisprudencia y doctrina de autores en la materia.

### ACOSO SEXUAL

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual:

1. El contacto físico deliberado y no consentido, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.

2. Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de un trabajador/a.

3. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.

4. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.

5. La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.

6. Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de un trabajador/a, que afecten a la integridad e indemnidad sexual.

7. Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.

8. Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones

de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.

9. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.

10. Toda agresión sexual.

#### ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El acoso por razón de sexo es también denominado acoso sexista. Constituyen algunos ejemplos de este acoso, entre otros, los siguientes:

##### Acoso sexista verbal

1. Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.

2. Asignar a una persona un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.

3. Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).

4. Utilizar humor sexista.

5. Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.

6. Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo enfermeros o soldadoras).

7. Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.

8. Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.

9. Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

##### Acoso sexista no verbal

1. Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.

2. Sabotear el trabajo o impedir – deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).

3. Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

##### Acoso sexista físico.

1. Provocar acercamientos.

2. Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.

3. Realizar un acercamiento físico excesivo.

4. Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

**ACOSO POR RAZÓN DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL O POR IDENTIDAD DE GÉNERO:** Se considera acoso por orientación sexual o por identidad de género aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y expresión de género (por no reproducir las normas entendidas como normativas), tales como la lesbofobia, la homofobia, la bifobia, la transfobia y cualquier otro tipo de prejuicio sexogenérico.

##### Acoso por orientación sexual

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

A título de ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual los comportamientos y las acciones siguientes:

1. Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.

2. Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.

3. Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.

4. Utilizar humor homóforo, lesbóforo o bifobo.

5. Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.

6. Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).

7. El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.

##### 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.

Ejemplos de conductas:

1. Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.

2. Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.

3. Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.

4. Utilizar humor transfobo o intéfobo

5. Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

##### 4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Sobre la base de la declaración contenida en el artículo 39 del Convenio Colectivo del Personal Laboral / Acuerdo de Personal Funcionario de la Diputación Provincial de Córdoba 2016-2019 ("Situaciones de Acoso en el trabajo") se elabora este PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL (O IDENTIDAD DE GÉNERO), que pretende convertirse en el mecanismo de actuación específico en esta materia para el personal de la Diputación de Córdoba, facilitando el análisis y la resolución interna de estas situaciones con criterios de eficacia y celeridad, siempre con el respeto debido a la confidencialidad y presunción de inocencia de todas las personas y siendo soporte en la presentación y tramitación de denuncias sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de la orientación sexual (o identidad de género).

Este Protocolo se basará en los siguientes principios:

- La Diputación Provincial de Córdoba manifiesta su compromiso en evitar y resolver los hechos constitutivos de cualquier tipo de acoso (sexual, por razón de sexo y por razón de la orientación sexual o identidad de género), y a tales efectos, expresa su deseo de que todos los trabajadores y trabajadoras sean tratados/as con dignidad, no permitiéndolos o tolerándolos.

- 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.

- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.

- Este protocolo estará basado en los principios de prevención, eficacia, efectividad, así como la celeridad y confidencialidad de los trámites.

- Tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de cualquier clase de acoso (sexual, por ra-

zón de sexo o por razón de la orientación sexual o identidad de género), sin perjuicio de lo establecido en la normativa de Régimen Disciplinario. Según el artículo 39 del Convenio Colectivo del Personal Laboral / Acuerdo de Personal Funcionario de la Diputación Provincial de Córdoba las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave, en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

#### 5. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Con el objeto de prevenir y disuadir los posibles comportamientos de acoso en la Diputación Provincial de Córdoba, los mecanismos para divulgar el presente Protocolo serán:

- a) Publicación como Anexo al Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Córdoba.
- b) Publicación permanente en la página web de la Diputación Provincial de Córdoba.
- c) Entrega de un tríptico informador a todos/as los/as empleados/as de la Diputación Provincial de Córdoba.
- d) Introducirlo como módulo en los cursos que se impartan en materia de prevención de riesgos laborales.

Dentro del ámbito de actuación de la Comisión de Igualdad de la Diputación Provincial de Córdoba, se promoverán jornadas y debates, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que se haga necesaria para el cumplimiento del fin de este Protocolo.

#### 6. PROCEDIMIENTO

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. 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.

En caso de producirse alguna situación de acoso, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto por el/la agredido/a ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un procedimiento interno que se iniciará con una denuncia de acoso sexual a través del modelo que se anexiona, ante el Jefe del Servicio de Recursos Humanos. Esta denuncia por acoso podrá ser presentada directamente por la persona afectada, o a través de su Delegado de Prevención si lo autoriza ésta, o por el Comité de Seguridad y Salud o por el Servicio de Prevención de la Diputación Provincial de Córdoba.

De igual forma, cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún supuesto de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por razón de la identidad sexual (o identidad de género) o en la Diputación Provincial de Córdoba podrá denunciar personalmente al presunto agresor.

Con la finalidad del mejor esclarecimiento de los hechos y con el fin de que la resolución se lleve a cabo mediante los cauces más imparciales se constituirá "ad hoc" una Comisión para el seguimiento e investigación de los supuestos de acoso sexual, aco-

so por razón de sexo y acoso por razón de la orientación sexual (o identidad de género). Dicha comisión estará integrada por cuatro empleados de la Corporación:

- 1 Técnico/a del Servicio de Recursos Humanos de la Diputación Provincial de Córdoba.
- 2 Técnicos/as del Servicio de Prevención de la Diputación Provincial de Córdoba.
- 1 Psicólogo/a empleado de la Diputación Provincial de Córdoba.

Si la Comisión lo estimara necesario, podrá designar un experto/a para que forme parte de la misma.

En las averiguaciones a efectuar se dará trámite de audiencia a todas las partes implicadas, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado a la mayor brevedad, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

En este momento la Comisión recogerá las pruebas y testimonios necesarios para el esclarecimiento del asunto, bien de oficio, bien a instancia de cualquiera de las personas que intervengan. La asistencia y colaboración a esta Comisión será obligatoria para todas las personas en el ámbito de la Diputación Provincial de Córdoba.

Finalizada la investigación, la Comisión elaborará y aprobará sus conclusiones mediante un informe, sobre el supuesto de acoso investigado, en el cual se indicará los hechos acaecidos, el alcance de los mismos, consideraciones al respecto y las circunstancias agravantes o atenuantes observadas. Este informe concluirá recomendando o no la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, para lo cual se trasladará todo el expediente, a los efectos oportunos, al Servicio de Recursos Humanos que decidirá al respecto.

#### 7. MEDIDAS CAUTELARES

Este proceso está encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas cautelares oportunas al efecto mientras se investigan los hechos. Entre las medidas, podrán proponerse por parte de la Comisión, la separación inmediata de la persona denunciada de la denunciante mientras se sustancia la investigación.

#### 8. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Queda expresamente prohibido divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Esta prohibición alcanza a las partes (denunciante, víctima y denunciado/a), así como a todas las personas intervinientes en el proceso de investigación y a los órganos competentes en la adopción de medidas disciplinarias. Se informará expresamente a quienes intervengan en el proceso de la obligación de mantener la confidencialidad del caso.

Lo que se publica para general conocimiento.

Córdoba, a 7 de julio de 2017. Firmado electrónicamente por el Vicepresidente, Salvador Blanco Rubio.

## ANEXO

**MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
**SOLICITANTE**

- Persona afectada     
  Servicio de Prevención     
  Recursos Humanos     
  Unidad afectada  
 Comité de Seguridad y Salud     
  Delegados/das de prevención     
  Otros

**TIPO DE ACOSO**

- Sexual     
  Por razón de sexo     
  Por razón de la orientación sexual

**DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

Nombres y apellidos  NIF  Sexo  H  M

Teléfono de contacto

**DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

Centro de trabajo  Unidad/Servicio/Departamento

Vinculación laboral:

- Funcionario/a     
  Laboral fijo/indefinido     
  Otros  
 Funcionario/a interino/a     
  Laboral temporal     
  Antigüedad en el lugar de trabajo (años o meses)

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS****DOCUMENTACIÓN ANEXA**

- Sí. (Especificar)  No

**SOLICITUD**

- Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso arriba especificado

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA