

**Genia Bioenergy S.L.**

# Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso

## Un entorno seguro y respetuoso

---

Este protocolo refleja nuestro compromiso con la prevención, la detección y la actuación ante cualquier conducta que atente contra la dignidad y el bienestar de quienes forman parte de nuestra organización.

# Índice

1.	Introducción.....	3
2.	Declaración de principios.....	4
3.	Ámbito de aplicación.....	6
4.	Conceptos .....	7
4.1	ACOSO SEXUAL.....	7
4.1.1	Definición de Acoso sexual.....	7
4.1.2	Conductas constitutivas de acoso sexual.....	8
4.1.3	Subtipos de acoso sexual.....	10
4.2	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	11
4.2.1	Definición de Acoso por razón de sexo.....	11
4.2.2	Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	11
4.3	ACOSO MORAL, LABORAL O MOBBING.....	12
4.3.1	Definición.....	12
4.3.2	Conductas que constituyen acoso laboral.....	14
4.3.3	Conductas que no constituyen acoso laboral.....	16
4.4	CIBERACOSO.....	18
5.	Acción preventiva.....	20
5.1	COMUNICACIÓN.....	20
5.2	DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	21
6.	Protocolo de actuación.....	21
6.1	COMISIÓN INSTRUCTORA.....	22
6.2	FUNCIONES COMISIÓN INSTRUCTORA.....	23
6.3	INTERVINIENTES.....	24
7.	Desarrollo del procedimiento.....	24
7.1	FORMAS DE INICIAR EL PROCEDIMIENTO.....	25
7.2	TRAMITACIÓN Y PLAZOS.....	27
7.3	ELABORACIÓN DEL INFORME.....	28
7.4	CONFIDENCIALIDAD, CONTRADICCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS.....	30
7.5	MEDIDAS CAUTELARES.....	30
8.	Protección de datos personales.....	31
9.	Conclusiones.....	32
10.	Disposiciones finales.....	33
	ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA.....	34



## 1. Introducción

**GENIA BIOENERGY** no tolera ningún tipo de práctica discriminatoria o conducta considerada como acoso sexual o por razón de sexo, por cuanto constituyen actos contrarios al principio de igualdad de trato y no discriminación, y son vulneradores del derecho a la consideración debida de la dignidad y al derecho a la integridad física y moral de las personas, y por cuanto conllevan consecuencias negativas tanto para la persona que lo sufre como para la empresa, en tanto que afecta al clima laboral.

En este sentido, más allá del respecto a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, **GENIA BIOENERGY** está comprometida de una manera integral con la igualdad de trato y la no discriminación por cualquier tipo de condición o circunstancia personal o social y, en concreto, las previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En consecuencia, la Dirección se compromete a velar por la prevención de todo tipo de acoso o intimidación por cualquier tipo de condición o circunstancia personal o social, ya sea laboral, personal o sexual en el seno de la compañía, con mención expresa de las conductas que se comenten a través de los medios digitales (ciberacoso) y la que afecta a los grupos más vulnerables. Así mismo, acuerdan resolver los casos de este tipo que pudiesen presentarse bajo los principios de confidencialidad, eficacia y justicia.

Por todo ello, **GENIA BIOENERGY**, así como la organización sindical de UGT suscriben el presente "Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación frente al Acoso" (en adelante, el "**Protocolo**") con el compromiso de evitar que se produzcan



situaciones de acoso, ya sea por medios digitales o presencialmente, al ser estas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

## 2. Declaración de principios

Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno en el trabajo. El ordenamiento español sitúa la dignidad de la persona como uno de los pilares fundamentales objeto de tutela (arts. 10 y 15 de la Constitución Española), y de manera específica en el ámbito de las relaciones laborales (Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales) esta especial tutela se ha traducido en la incorporación dentro de los derechos básicos de la persona trabajadora de la protección frente al acoso por razón de origen racial, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (art. 4.2 del ET).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 9, 48 y 62).

Dicha Ley Orgánica hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte, el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias. A los efectos de este Protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la citada Ley Orgánica.

**GENIA BIOENERGY** quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas. Todas las mujeres y hombres que forman parte de su organización tienen derecho a que se respete su dignidad y tienen la obligación de tratar a las personas con las que se relacionen por motivos laborales con respeto y de colaborar para que todo el mundo sea respetado.

Por este motivo, las partes firmantes manifiestan su absoluto rechazo a las conductas y comportamientos constitutivos de acoso moral por cualquier circunstancia



personal, acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, el nacimiento de hijo/a, o la asunción de otros cuidados familiares. Estas conductas se consideran discriminatorias y están expresamente prohibidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Considerando que suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, se asume el compromiso común de establecer las medidas necesarias para evitarlas, prevenirlas y solventarlas, en el caso de que se produzcan.

Ante la aparición de un conflicto de esa naturaleza es necesario intervenir de manera ágil y eficaz en orden a comprobar su existencia, conocer la dimensión del problema y sus causas. Por ello se ha considerado necesario establecer un cauce de denuncia, investigación y de respuesta ante la aparición de situaciones de incumplimiento laboral de esa naturaleza.

No debemos olvidar que la existencia de un clima laboral adecuado y de una organización que garantice el derecho a la integridad física y moral de las personas es responsabilidad de las empresas y personas trabajadoras de la empresa, sobre todo en orden a facilitar el conocimiento y evitar en lo posible dicho tipo de conductas. Por lo que es preciso tomar conciencia y colaborar para que se eviten y, en su caso, se corrijan ese tipo de situaciones, así como velar por construir un entorno laboral libre de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

Al tratarse de un procedimiento específico de tutela del derecho a la dignidad de las personas en directa relación con posibles conductas de acoso se excluye del ámbito de este la canalización de cualquier otro tipo de conflicto o incumplimiento laboral que pueda producirse dentro del ámbito laboral o como consecuencia de la prestación del trabajo, que no sea considerado propiamente acoso.

La Empresa y la organización sindical de UGT aprueban este protocolo de actuación que permitirá la detección de las conductas de acoso, su prevención, denuncia,



sanción y erradicación. Así pues, manifiestan su más absoluto rechazo de este tipo de conductas.

### 3. **Ámbito de aplicación**

El presente protocolo está dirigido a todas las personas trabajadoras de **GENIA BIOENERGY**, independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, la duración de la relación laboral, la posición que ocupe o lugar donde desempeñe su trabajo. También será de aplicación a cualesquiera personas que, no teniendo relación laboral, prestan servicios dentro el ámbito organizativo de la empresa, tales como becarios o personas en prácticas no laborales, o que participan en procesos de selección.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se produzcan: a) en el centro de trabajo, inclusive los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; b) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; c) 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 digital, virtual o ciberacoso); en el alojamiento proporcionado a la persona trabajadora con ocasión de su trabajo.

El protocolo será igualmente de aplicación a las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios, de acuerdo con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Al margen de lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se dará a conocer la existencia de este protocolo a las empresas que desplacen a su personal a las instalaciones de **GENIA BIOENERGY**, con la indicación de que sus trabajadores



deberán cumplir estrictamente las medidas de prevención de conductas constitutivas de acoso.

En el caso de que la situación de acoso se produjese entre personas trabajadoras de **GENIA BIOENERGY** y una empresa externa que actúen en el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se realizará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el art. 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## 4. Conceptos

- **Acoso Sexual**

- 4.1.1 Definición de Acoso sexual

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, así como en el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), define el acoso sexual como:

*“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”* y ello sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

Para claridad debe precisarse que el acoso sexual **no exige** la concurrencia de los siguientes elementos:

- El acoso sexual no exige **reiteración** de conductas ni persistencia temporal. Naturalmente, la reiteración de conductas y/o su permanencia en el tiempo facilita la calificación y la prueba de un comportamiento como acoso sexual, pero



dentro del concepto legal también cabe el acoso sexual sin reiteración de conductas siempre que se reúnan todas sus exigencias.

- El acoso sexual tampoco requiere **intención discriminatoria o vejatoria**. De este modo, hay acoso sexual si se acredita el propósito de atentar contra la dignidad o si esa intención se deduce de las circunstancias -por ejemplo, si hay tocamientos en zonas erógenas-. Y también hay acoso sexual -sin descartar que también puede haber propósito de atentar contra la dignidad, pero que no es necesario acreditar- cuando se produzca el resultado de atentar contra la dignidad, aunque el propósito sea real o aparentemente otro diferente -por ejemplo, una intención jocosa, o supuestamente romántica, paternalista o halagadora. En resumen, las intenciones del acosador decaen siempre que el resultado sea atentatorio de la dignidad de la persona.
- El acoso sexual no requiere una **negativa expresa y rotunda de la víctima**. Dicha exigencia supondría imponer a la persona receptora del comportamiento, si ha sufrido o prevé va a sufrir un acto de acoso sexual, la carga de decir no, con lo cual se desprotegería a aquellas mujeres que no dicen que no bien porque aceptan su rol de sumisión o bien porque, aun no aceptándolo, no quieren enfrentarse. Muchas veces además el acoso sexual se produce en el contexto de una relación jurídica en la cual ya existe una situación de subordinación de la víctima como ocurre precisamente en el acoso sexual laboral, lo cual determina menor predisposición a manifestar una negativa.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación.

#### 4.1.2 Conductas constitutivas de acoso sexual.

- **Conductas verbales:**



Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de esta haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- **Conductas no verbales:**

Exhibición o remisión de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o ciertos gestos de carácter sexual; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- **Conductas físicas:**

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

A título de ejemplo, sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas constitutivas de acoso sexual:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios de carácter sexual o sobre la apariencia o en relación con el sexo de la persona.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual o relativo a su sexo.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.



- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.
- Comentarios, bromas, chistes repetidos de carácter sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico.

#### 4.1.3 Subtipos de acoso sexual.

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

- **Acoso "quid pro quo" o "Chantaje sexual":**

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 a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- **Acoso sexual ambiental:**

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado y ofensivo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable



y el que le resulta ofensivo. Un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

#### 4.1 Acoso por razón de sexo

##### 4.2.1 Definición de 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” (artículo 7 de la LOI).*

Se trata de cualquier acción u omisión **relacionada con el género**, es decir, con el conjunto de estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas y, en especial, relacionada con las situaciones de embarazo, maternidad o de asunción de otras cargas familiares, que tenga como finalidad o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, sea mujer u hombre.

##### 4.2.2 Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, **llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual** de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

##### Conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.



- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Infravalorar o despreciar conscientemente y de forma continuada el trabajo de una persona por razón de su sexo.

#### Conductas discriminatorias a causa del embarazo o la maternidad

- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad de este, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, en función de su sexo.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o permiso por nacimiento de hijo/a.

## **4.2 Acoso moral, laboral o mobbing**

### 4.3.1 Definición

El *mobbing* o acoso laboral puede definirse como el **hostigamiento sistemático y continuado en el tiempo**, así como la agresión, intimidación **y amedrentamiento moral o psicológico** y, en ocasiones, efectuada por un sujeto activo o un conjunto de sujetos activos frente a un sujeto pasivo o víctima, que tiene como propósito someter al sujeto pasivo, entorpecer o arruinar su carrera, o, incluso, forzar la salida de la empresa.

A su vez, las Normas de Seguridad y Salud laboral definen el acoso laboral como *"la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y*



*prolongada en el tiempo (al menos durante 6 meses y una vez por semana) hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica; el acosador puede tener más experiencia, antigüedad, mayores conexiones sociales...), en ocasiones suele contar con la complicidad de otros miembros del grupo. Dicha exposición se da en el marco de las relaciones laborales y supone un riesgo importante para la salud".*

Los principales rasgos que diferencian el acoso de cualquier otro tipo de conflicto interpersonal en el medio laboral son, por lo tanto, la relación asimétrica o desigual entre las dos partes del conflicto, la duración, la repetición o persistencia, la intencionalidad y el menoscabo en la salud mental del trabajador.

Esta conducta se caracteriza por los siguientes requisitos conceptuales:

- a) **Presión:** toda conducta percibida como un ataque. Para que exista acoso, es necesario que se ejerza una presión, y que la víctima sienta esa presión.
- b) **Laboral:** la presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se lleva a cabo.
- c) **Tendenciosa:** la presión laboral debe responder a un plan y debe ser, por tanto, continuada.

El acoso puede ser:

- Ascendente: En el que una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización se ve agredida por uno o varios subordinados.
- Horizontal: En el que una persona se ve acosado por un compañero/a con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible si bien no oficialmente, tenga una posición de facto superior. El acoso puede producirse por problemas puramente personales o bien porque alguno de los miembros del grupo no acepta las pautas



de funcionamiento tácitamente o expresamente aceptadas por el resto del grupo.

- **Descendente:** Se trata un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos pretende minar el ámbito psicológico de la persona trabajadora para destacar frente a sus subordinados, para mantener su posición jerárquica.

En cuanto a la exigencia relativa a la **sistematicidad y continuidad de la conducta**, no cabe fijar un plazo único a partir del cual toda conducta hostigadora que lo supere deba de considerarse como de acoso laboral, pues cuanto más grave sea la conducta desde el aspecto cualitativo, menor será la exigencia cuantitativa referida a su reiteración. No obstante, a efectos meramente orientativos, puede establecerse el plazo de **6 meses** como suficiente para considerar que la conducta es reiterada, sin obviar que es posible que un comportamiento con una prolongación menor sea considerado acoso laboral si reúne la gravedad suficiente.

Por ello, en determinadas circunstancias podríamos encontrarnos ante conductas que podrían calificarse como de “maltrato psicológico en el trabajo”, similares a las incluidas en el acoso laboral o “mobbing”, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz.

Tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo con la normativa propia de régimen disciplinario de la empresa; pero no como acoso laboral o “mobbing” por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

#### 4.3.2 Conductas que constituyen acoso laboral



De manera ejemplificativa, y atendiendo al *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo*, pueden citarse como constitutivas de acoso laboral las siguientes:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin **ocupación efectiva**, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar **órdenes** de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en **tareas inútiles** o que no tienen valor productivo.
- Acciones de **represalia** frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o **menospreciar** repetidamente a un trabajador.
- **Reprenderlo reiteradamente** delante de otras personas.
- **Difundir rumores** falsos sobre su trabajo o vida privada.

La empresa, a la hora de valorar la posible existencia de situaciones de acoso, además del listado de conductas previamente reproducido, también atenderá al listado de comportamientos hostigadores o de acoso elaborado por **Heinz Leymann**, sin perjuicio de que cualquier otro tipo de comportamiento no incluido pudiera calificarse como constitutivo de acoso.

En función de las consecuencias sobre la víctima, Leymann clasificó estos comportamientos en cinco grupos:



- a) Actividades de acoso dirigidas a reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros.
- b) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.
- c) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima que mantenga su reputación personal o laboral.
- d) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.
- e) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

#### 4.3.3 Conductas que no constituyen acoso laboral

Quedan fuera del concepto de “mobbing” o acoso laboral ciertas situaciones de conflicto que se pueden generar en cualquier sociedad y que no cumplen con los requisitos esenciales del mismo, como son la intencionalidad y la permanencia en el tiempo de la conducta hostigadora o agresora. Y, por supuesto, se sitúa extramuros de esta figura toda situación laboral que suponga o implique una disparidad de criterios sobre los fines, objetivos y medios a emplear en una determinada tarea u organización del trabajo.

En consecuencia, en otros, quedarían **excluidos del concepto de acoso laboral** los siguientes comportamientos:

- El ejercicio de las **potestades de organización y distribución del trabajo** que corresponden a toda labor gerencial o directiva no puede considerarse en modo alguno acoso laboral si no concurren los demás elementos característicos del tipo, especialmente una intencionalidad maliciosa con



objetivo degradante para la personalidad de la persona trabajadora afectada y una permanencia de la conducta en el tiempo.

- El legal y exigible ejercicio de la **jerarquía o poder de decisión** o el establecimiento de objetivos para la organización por parte de un superior frente a los trabajadores de la empresa.
- El ejercicio del poder de **corrección disciplinaria** a una persona trabajadora por parte de un superior jerárquico, las llamadas de atención por un bajo o inadecuado desempeño profesional, ni la asignación de mayor trabajo o tareas a un trabajador de forma justificada debido a un incremento de la demanda o a la mayor cualificación o experiencia objetivamente reconocibles a esa persona. Para que una **mayor carga de trabajo** pueda encuadrarse en el concepto del “mobbing”, ha de hacerse de manera arbitraria o carente de justificación, abusiva y con la intención de mellar las capacidades profesionales del destinatario por el exceso encargado y los plazos exigidos para su cumplimiento. En sentido negativo, el vaciamiento de tareas, funciones o encargos profesionales de un trabajador solo se acerca a la definición de “mobbing” cuando se persigue conscientemente su descrédito laboral, la erosión de su ánimo o de su progresión en la organización.
- **Modificaciones sustanciales** de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para **aumentar la jornada** o realizar determinados trabajos.
- **Conductas despóticas** dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las **huelgas**, protestas, etc.
- Ofensas **puntuales** y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.



- **Amonestaciones** sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- **Conflictos personales y sindicales.**

También debe de diferenciarse entre el acoso laboral, el estrés laboral y el síndrome *burnout*, puesto que estos últimos, **no hay un agente externo** que ejerce conscientemente una presión psicológica sobre el trabajador, de forma mantenida en el tiempo, como sucede en el acoso laboral, y suelen estar más relacionados con situaciones de **agotamiento y el desencanto en el puesto de trabajo** que suele conducir a una escasa o nula implicación en el mismo y pérdida vocacional.

### 4.3 Ciberacoso

Nos referimos a una serie de conductas: acoso laboral, sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad y expresión de género y definiciones conexas, cuando estas se realicen a **través de medios digitales** mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral. Por tanto, el ciberacoso no hace referencia a una modalidad autónoma e independiente de acoso, sino que se refiere al medio por el que estas conductas se llevan a cabo: el ámbito digital, con la amenaza añadida que ello supone para el derecho a la protección de datos.

Se entiende que las conductas constitutivas de acoso se producirán, tanto cuando se envíen a la propia persona afectada contenidos degradantes que atenten contra la dignidad de la persona, como cuando se difunda esta información, especialmente videos o imágenes, si de su naturaleza puede deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

A modo de ejemplo, son **conductas constitutivas de acoso** a través de un tratamiento ilícito de datos personales:



- La **grabación de imágenes degradantes** que afecten a la intimidad de los trabajadores, en particular -pero no solo- cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- La **difusión de imágenes o videos de contenido sexual** entre los trabajadores ya constituya un caso de 'revenge porn', como se trate de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp) de imágenes o videos de terceras personas.
- La publicación o difusión de **mensajes o contenido audiovisual** (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto **menoscabar la dignidad** de un trabajador/a y crear un entorno humillante u hostil, especialmente -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual del trabajador/a.
- La publicación o difusión de **comentarios despectivos, chistes ofensivos** o demérito de la valía profesional de un trabajador en **redes de mensajería instantánea o redes sociales** ya tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo del trabajador (acoso por razón de sexo) o su orientación sexual o identidad de género, expresión de género o características sexuales de la persona (acoso LGTBI), ya tengan un carácter general (acoso laboral).
- El envío de **mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual** realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- La difusión de **insultos o de rumores falsos** empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

Resultará irrelevante que las conductas de difusión se realizaran **fuera de la jornada y del lugar de trabajo**, así como a través de los dispositivos de la empresa o mediante redes privadas virtuales, en la medida en que el contacto se haya producido con ocasión de la relación laboral que les vincule, siendo denunciante y denunciado



compañeros de trabajo, y por tanto dicha conducta tenga una trascendencia directa en el entorno laboral de la víctima. En consecuencia, el hecho de que las conductas se realicen fuera de jornada y lugar de trabajo no es suficiente para descartar la dimensión laboral.

## 5. Acción preventiva

Desde la Dirección de la empresa se fomentarán medidas preventivas encaminadas a evitar el acoso, tales como las que se enumeran a continuación:

### 5.1 Comunicación

Se garantizará el conocimiento del presente Protocolo a todas las personas que integran la Empresa con la finalidad de evitar y prevenir cualquier situación de acoso, así como para encauzar, en caso de producirse, las denuncias efectuadas en tal sentido.

Igualmente, la empresa se compromete a garantizar la accesibilidad del Protocolo mediante los siguientes instrumentos:

- Su información en el proceso de acogida.
- Inclusión del Protocolo como Anexo en el Plan de Igualdad.
- Comunicación a toda la plantilla por correo electrónico (*o por soporte papel en caso de que no dispongan de dirección de correo electrónico y así lo soliciten*).

La persona que considere que está siendo objeto de cualquier tipo de conducta de acoso, o cualquier trabajador/a que pudiera tener conocimiento fehaciente de que un compañero/a está siendo objeto de acoso, deberá ponerlo por escrito en conocimiento de la Comisión Instructora, siguiendo las pautas indicadas en el presente protocolo.



## 5.2 Derechos y Obligaciones de las personas trabajadoras

- Derecho a un entorno de trabajo saludable y a no ser discriminada o acosada.
- Derecho a ser escuchada y recibir una respuesta ante la denuncia de acoso.
- Derecho a preservar su derecho a la intimidad y a que la denuncia se curse con confidencialidad.
- Derecho a comunicar la situación de acoso a su responsable (u otro de mayor nivel jerárquico) y/o a la Dirección de RRHH o, si existiera, a la Representación Legal de los Trabajadores.
- Derecho a informar sobre las situaciones de acoso que tenga conocimiento.
- Obligación de tratar a los y las demás con respeto.
- Obligación y responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna.
- Obligación por parte de las **personas responsables o mandos intermedios** **notificar** cualquier situación que consideren casos de posible acoso sexual o por razón de sexo que conozcan.

## 6. Protocolo de actuación

Se establece un procedimiento de actuación en caso de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, acoso moral, para la canalización de las quejas y reclamaciones frente a este tipo de comportamientos, en el que priman los principios de eficacia y efectividad, así como celeridad y confidencialidad de los trámites.

La persona que considere que está siendo objeto de cualquier tipo de conducta de acoso, o las personas trabajadoras que puedan tener conocimiento fehaciente de esa



situación, deberán comunicarlo a la Comisión Instructora mediante una carta o correo electrónico donde se recoja una breve descripción de los hechos, los datos de la persona o personas implicadas y toda aquella información que considere necesaria para facilitar la intervención inmediata.

## 6.1 Comisión Instructora

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará una Comisión Instructora que estará compuesta por personas formadas en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y moral.

La Comisión Instructora estará conformada por tres personas:

- La persona que ocupe el puesto de responsable de Prevención en Riesgos Laborales.
- La persona que ocupe el puesto de responsable de Recursos Humanos.
- La persona que ocupe el puesto de responsable del Departamento Jurídico.

Los miembros integrantes de la Comisión Instructora podrán ser sustituidos por otros miembros de la empresa que realice funciones iguales o similares si se dan alguna de las siguientes incompatibilidades con relación a la persona denunciante o denunciada:

- Existe relación de parentesco por consanguinidad o afinidad.
- Hay relación de amistad o enemistad manifiesta.
- Tienen relación laboral directa por pertenecer a un mismo proyecto o Departamento.



- Tampoco podrá integrar esta Comisión quienes tengan el carácter de persona denunciante o denunciada.

La incompatibilidad de un miembro de la Comisión Instructora para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por él mismo, por cualquier componente o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

Asimismo, los miembros integrantes de la Comisión Instructora también podrán ser sustituidos por otros miembros de la empresa que realice funciones iguales o similares si no estuvieran disponibles por situación de enfermedad, vacaciones o situaciones similares.

## **6.2 Funciones Comisión Instructora**

Este equipo tendrá las funciones de:

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Recibir todas las denuncias por acoso.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera.
- Recomendar y gestionar ante el Departamento de RR.HH. las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, y dar traslado de estas al Departamento de RR.HH. en el caso de que constatada la existencia de acoso pudieran valorarse la imposición de sanciones disciplinarias o de otras medidas.



- Velar por las garantías comprendidas en el presente Protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

La Comisión Instructora se compromete a observar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la Comisión Instructora. Los trabajos de la Comisión Instructora deberán garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

Asimismo, y cuando las circunstancias del expediente lo aconsejen, por su especial complejidad u otras circunstancias, la empresa podrá encomendar la instrucción del procedimiento de acoso a una persona externa con experiencia en materia de igualdad y discriminación; informando de ello y de las conclusiones de la instrucción a la Comisión Instructora.

### 6.3 Intervinientes

Son partes en el presente procedimiento, **la persona denunciante**, que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia; **la víctima**, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso y que puede coincidir o no con la persona del o de la denunciante; **los miembros de la Comisión Instructora**, que son quienes llevarán a cabo las labores de atención e investigación de la denuncia, y la **Dirección de Recursos Humanos** que es la encargada de adoptar las citadas medidas.

## 7. Desarrollo del procedimiento

Se establecen dos procedimientos que podrán seguir las personas denunciantes, si bien la utilización del Protocolo no impide el uso en paralelo o a posteriori de vías administrativas o judiciales. En este sentido, los procedimientos son los siguientes:



## 7.1 Formas de iniciar el procedimiento

### a) Procedimiento informal

En los casos más leves de acoso, y en aras de solventar el problema con la mayor celeridad y confidencialidad posible, la Comisión Instructora podrá decidir discrecionalmente intentar resolver el problema de manera informal, lo que puede suponer la realización de entrevistas con terceras personas o, directamente, reunirse con la persona objeto de investigación. En este sentido, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, puede ser suficiente para dar solución al problema.

La mediación entre las partes podría ser también una herramienta eficaz para solucionar la situación denunciada.

**En ningún caso podrá acudir a esta vía si la víctima solicita el inicio del procedimiento formal.**

Este procedimiento informal concluirá con la redacción de un informe de conclusiones ejecutivo, en el plazo de 15 días hábiles, tras la detección del problema. El proceso se cierra bien porque se haya conseguido la mediación entre las partes, porque se pasa directamente al procedimiento formal, o bien por considerar que no existe ningún tipo de acoso en el entorno laboral.

### b) Procedimiento formal

Este procedimiento podrá iniciarse mediante las siguientes vías:

- a) **Denuncia** por escrito presentada ante la **Comisión Instructora** cumpliendo los requisitos establecidos en el presente apartado. Este deberá ser el procedimiento empleado de manera **preferente**.



- b) **Queja** oral o escrita directa a la persona responsable del trabajador/a que deberá de remitirla directamente a la Comisión Instructora, debiendo esta última ponerse en contacto con la persona que ha interpuesto la queja para que formalice la denuncia. En el caso de que la queja oral o escrita no fuera ratificada la Comisión podrá decidir no continuar con el procedimiento.
- c) **De oficio** por la Comisión Instructora cuando sea consciente de la existencia de alguna conducta que podría ser constitutiva de acoso.

Toda persona que tenga un conocimiento cierto o sospechas de la existencia de situaciones de acoso en la empresa tiene la **obligación de informar** a la Comisión Instructora.

**No se admitirán denuncias anónimas, ni aquellas en las que no vengan identificadas el nombre de la víctima que está sufriendo el acoso y la persona o personas que lo ejercen.**

La denuncia deberá contener, al menos, los siguientes datos:

- a) Personas implicadas, particularmente, de la víctima y las persona/s que ejercen el acoso.
- b) Descripción pormenorizada de las conductas constitutivas de acoso, lo que incluye fechas y lugares.
- c) Pruebas, datos o indicios de las conductas (mensajes, correos, llamadas, testigos, etc.).

La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito, o por medio de comunicación electrónica, a la dirección email [rrhh@geniaglobal.com](mailto:rrhh@geniaglobal.com) y/o al canal de denuncias.



Se adjunta como **Anexo I** a este documento un modelo de denuncia que estará a disposición de las personas trabajadoras en todo momento, tanto digitalmente, como en soporte papel a través de la Dirección de RRHH o de la Comisión Instructora.

## 7.2 Tramitación y plazos

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un **expediente informativo**, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a los intervinientes practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

El expediente de investigación estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de **30 días naturales**, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible. El plazo podrá alargarse en casos de especial complejidad, o de requerirse la intervención de terceros expertos, o bien de cualquier circunstancia que impida una adecuada investigación (ejemplo: vacaciones de alguna de las personas o testigos de referencia).

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará por que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento.

La Comisión Instructora establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes **pautas**:

- Valorará la necesidad de adoptar **medidas cautelares**, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción. Trasladará esa necesidad a la dirección de la empresa para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.
- Recabará cuanta **información** considere necesaria acerca del entorno de las partes implicadas.



- Determinará las personas que van a ser **entrevistadas**, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará a cabo las entrevistas; informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial; únicamente reveladas en caso de ser requeridos por la Administración laboral o judicial. Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es **confidencial**, tanto por su parte como por parte de las personas que intervengan, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Todos los implicados tendrán derecho a ser **asistidos** en todo momento por representantes legales de los trabajadores si así lo solicitan.
- Determinará las **pruebas** que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.
- Este proceso se desarrollará bajo los principios de **confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad**.

### 7.3 Elaboración del informe

Finalizada la instrucción, la Comisión Instructora, en el **plazo máximo de 30 días naturales** desde la iniciación del proceso (salvo en situaciones excepcionales), deberá emitir informe motivado en el que se declarará:

- a) La existencia de una situación susceptible de ser calificada de acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo ("**constitutiva de acoso**"), incluyéndose asimismo las **recomendaciones necesarias** para procurar la resolución del conflicto. Esta constatación podrá dar lugar a la imposición de las correspondientes sanciones



previstas en el Estatuto de los Trabajadores o Convenio Colectivo de aplicación, si se apreciara fehacientemente la existencia de algún tipo de acoso, o bien si se apreciara una actitud de denuncia falsa e interesada, que no se ajuste a la realidad de los hechos presuntamente acaecidos.

b) La inexistencia de la citada situación (“**no constitutiva de acoso**”).

Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se **archivará** el expediente dando por finalizado el proceso.

Asimismo, el informe también reflejará, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Calificación respecto a la consideración o no de la existencia de acoso.

Sin perjuicio de lo anterior, todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa física o verbal, será considerado como falta muy grave.

De igual forma, la constatación de **denuncias falsas, falsos alegatos o declaraciones**, que tengan por motivo desacreditar y menoscabar la dignidad de la persona denunciada, también podrá ser objeto de la imposición de sanciones disciplinarias.

El informe final será puesto en conocimiento de las partes.



Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten, por tanto, medidas disciplinarias, y tampoco se acredite mala fe en el denunciante, en ningún caso se represaliará a la persona denunciante.

#### 7.4 Confidencialidad, contradicción y protección de los afectados

Se pretende que el procedimiento sea lo más **ágil y eficaz** posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el presunto acosado.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta **confidencialidad** y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

El procedimiento también debe garantizar el principio de **contradicción**, asegurando una audiencia imparcial y un trato justo a todas las personas afectadas.

#### 7.5 Medidas Cautelares

En los casos de denuncias de acoso, hasta el cierre del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea la formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, y valorado el riesgo para la víctima, la Comisión Instructora podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, movilidad funcional, etc...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.



Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

## 8. Protección de datos personales

Los datos generados en la aplicación del presente Protocolo serán protegidos de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (Reglamento General de Protección de Datos, RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de **incumplimiento contractual** susceptible de sanción disciplinaria.

Los miembros de la Comisión Instructora deberán guardar sigilo sobre cualquier situación de la que conozcan con ocasión de la apertura del procedimiento de acoso, incluyendo el nombre de las personas implicadas y las circunstancias o hechos relacionados con la denuncia. La revelación de cualquier información será considerada incumplimiento contractual.

Los datos personales son tratados por la empresa con la finalidad de atender cualquier denuncia por acoso en el entorno laboral. La base jurídica del tratamiento es, pues, su consentimiento, el **interés público** y el **cumplimiento de obligaciones legales**.

El acceso a los datos personales quedará limitado exclusivamente a quienes, incardinados o no en el seno de la empresa, desarrollen funciones de control interno y cumplimiento, o los encargados del tratamiento que eventualmente se designen a tal efecto. No obstante, será lícito su acceso por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la instrucción del



procedimiento o la adopción de medidas disciplinarias o la tramitación de procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.

Solo en el caso de que el hecho denunciado de lugar a actuaciones administrativas o judiciales, los datos recabados durante la instrucción facilitados podrán ser comunicados a las autoridades competentes, en su caso.

Puede ejercer sus **derechos en materia de protección de datos** (acceso, rectificación, supresión, limitación, oposición y portabilidad), en los términos previstos en la legislación aplicable enviando un e-mail a la siguiente dirección de email: <mailto:juridico@geniaglobal.com>

## 9. Conclusiones

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

- **La empresa no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.**
- **Todas las personas trabajadoras de la empresa tienen la obligación de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquellos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.**
- **En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.**
- **Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas.**
- **Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.**



- Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
- Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.
- Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.

## 10. Disposiciones finales

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación para su adecuación a la normativa legal o convencional que obligue a ello.



## ANEXO I: Modelo de denuncia

### ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA

#### SOLICITANTE

Persona afectada:

#### TIPO DE ACOSO (marcar, si conoce)

- Acoso Moral
- Acoso Sexual
- Acoso por razón de sexo
- Sin especificar

#### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

---

NIF:

---

Dirección:

---

Teléfono de contacto:

---

Correo electrónico:

---

#### DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

---

Puesto de trabajo:

---

#### DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES DEL PRESUNTO ACOSADOR/A

Nombre y apellidos:

---



Centro de trabajo:

---

Puesto de trabajo:

---

### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

*(continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)*

*Describa brevemente lo que ha sucedido*

### FUERON TESTIGOS DE LO OCURRIDO

*(en caso de que los hubiese o deseen declarar)*

Nombre y apellidos:

---

NIF: \_\_\_\_\_

Dirección:

---

Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_



Nombre y apellidos:

\_\_\_\_\_

NIF: \_\_\_\_\_

Dirección:

\_\_\_\_\_

Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_

**PRUEBA DOCUMENTAL CONSISTENTE EN:**

*(en caso de que los hubiese o deseen declarar)*

Enumere las pruebas aportadas.

**SOLICITUD**

Por todo lo expuesto SOLICITO se tenga por admitido el presente escrito, y se investiguen los hechos relatados, por entender que son constitutivos de Acoso, adoptándose las medidas pertinentes.

Fdo. \_\_\_\_\_

EL/LA DENUNCIANTE

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_



Protocolo para la prevención,  
detección y actuación frente al acoso

# Respeto es sostenibilidad