PROTOCOLO DE ENTRADA ÚNICA DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA INTERNA EN EL ÁMBITO LABORAL

Modifica a: ANEXO I: PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO F.A.CC.

1.- Justificación

El objetivo de este documento es establecer el procedimiento de actuación a seguir en situaciones de violencia interna en la Federación Asturiana de Concejos (F.A.CC.), quedando excluida la violencia externa, es decir, la realizada por terceros tales como personas usuarias, familiares, u otras personas cuya presencia o actividad no es legítima y que obren contra el personal de la Entidad.

La ampliación de este protocolo viene motivada principalmente por la inclusión de la atención del acoso y violencia contra las personas LGTBI+, nacida de la obligatoriedad que establece la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas *trans* y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI en su artículo 15, respecto a medidas en el ámbito laboral.

Asimismo, se aprovecha esta modificación del ya existente de acoso sexual y por razón de sexo derivado del Plan de Igualdad de la F.A.CC, 2021-2024, para ampliar los ámbitos de aplicación para la prevención y la atención del acoso laboral y convertirlo en un protocolo de "entrada única", en el que todo tipo de violencia interna en la organización tenga cabida, no etiquetándose en su fase inicial.

Por tanto, está pensado para abordar diferentes situaciones de violencia interna: acoso psicológico, acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, así como situaciones de conflicto interpersonal y otras conductas inadecuadas como maltrato o agresiones entre el personal de la Organización, tal y como recomienda el Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo.

Se denomina de entrada única porque unifica en un mismo procedimiento todas las situaciones de violencia interna. Inicialmente se tratan de la misma manera y con una única solicitud. Posteriormente y en función del tipo de conductas seguirán su proceso diferenciado.

Este Protocolo está vinculado al Plan de Igualdad de la Federación Asturiana de Concejos 2025-2029.

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

2.- Contextualización

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo, u otra discriminación es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, genera sufrimiento en las personas de su entorno y reduce el rendimiento de la organización. Además, tiene un carácter emergente y está determinado, en gran medida, por el rol social de género. Por esto último, se interpreta el acoso laboral, y no solo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desde una perspectiva de género y de diversidad.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Asimismo, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, consagra el derecho de las trabajadoras y trabajadores al respeto de la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su personal y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres señala, en su artículo 48, que "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".

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, describe (en su art. 6.4) el "Acoso discriminatorio" en los siguientes términos:

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

> *"Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".*

La misma norma, en su Artículo 4 establece:

> *"En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables,* ***el acoso****, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes."*

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas *trans* y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en su artículo 15 señala que *"las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras"*.

Por otro lado, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que nuestro país ratificó su adhesión el 25 de mayo de 2022, reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso:

> *Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;*
>
> *Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso; Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de*

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso psicológico o sexual, así como de cualquier discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico, con especial atención al acoso producido por razón de discapacidad, sexo, orientación sexual, convicciones, religión, edad, raza u origen étnico. En definitiva, toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que resguarde su intimidad y su integridad física y moral.

3.- Ámbito de aplicación

El protocolo resulta de aplicación a toda la plantilla de la F.A.CC., independientemente de su centro de trabajo, de su categoría profesional, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada o contratos en prácticas.

Si las situaciones de violencia interna que regula este protocolo se produjesen entre personas que pertenezcan a distintas organizaciones, pero estén operando en el mismo lugar de trabajo la adopción de medidas tendrá que ser acordada por ambas organizaciones, de conformidad con el artículo 24.1, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales;

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadoras de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.

Este protocolo será de aplicación a todas las situaciones de acoso o violencia en el ámbito laboral incluyendo las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo/género, por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad o edad.

Igualmente será de aplicación a esas situaciones que se produzcan durante el trabajo, en relación con éste o como resultado del mismo en:

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

- el lugar de trabajo,
- en los lugares donde se toman descansos, se come, aseos, vestuarios,
- en desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo,
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las relacionadas por medios electrónicos,
- en el alojamiento proporcionado por persona empleadora,
- en los trayectos entre el domicilio y lugar de trabajo.

4.- Vigencia

El periodo de vigencia o duración desde este protocolo será de 4 años desde su aprobación por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

5.-Definiciones

Uno de los riesgos psicosociales a los que podemos estar expuestos en nuestro puesto de trabajo es la violencia, bien externa (ejercida por personas ajenas a la organización) o **interna** (entre personas de la organización). A su vez esta violencia puede ser **física o psicológica**, en este tipo, la interna, es donde se incluyen todas las formas posibles de acoso en el trabajo que se recogen en este protocolo.

Acoso laboral

El acoso laboral supone la realización de una conducta que pretende producir malestar, miedo, terror o humillación en una persona o grupo de personas con respecto a su lugar de trabajo y que afecta a la dignidad de la persona trabajadora.

Acoso laboral es también denominado acoso psicológico, acoso moral, *mobbing*, hostigamiento psicológico, violencia psicológica… según las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo supone la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

El acoso laboral puede presentar las siguientes modalidades:

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

1.- Acoso descendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un o una superior sobre una o más personas trabajadoras.

2.- Acoso horizontal, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.

3.- Acoso ascendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre una persona superior jerárquica.

El tipo de conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- Ataques a la víctima con medidas organizativas
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima
- Ataques a la vida privada de la víctima
- Amenazas de violencia física
- Agresiones verbales
- Rumores

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

1. Dejar a la persona empleada de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
2. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.
3. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
4. Acciones de represalia frente a personas empleadas que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a las que han colaborado con quienes reclaman.
5. Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
6. Reprenderla reiteradamente, delante de otras personas.
7. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

No tendrán la consideración de acoso laboral psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso psicológico.

Tampoco tendrán consideración de acoso laboral aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual). Asimismo, no constituiría acoso laboral el estilo de mando autoritario por parte de superiores/as, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales.

A título de ejemplo, se citan algunas situaciones que no serían acoso laboral:

- Un hecho violento singular y puntual, sin prolongación en el tiempo.

- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.

- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.

- Un conflicto.

- Críticas constructivas, explícitas y justificadas.

- La supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.

- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la

El acoso, como situación de violencia en el trabajo que se prolonga en el tiempo, es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

- Fase de conflicto: aparición de un conflicto a partir de disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes o fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra puede cambiar bruscamente a una negativa.

- Fase de estigmatización, que comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de una o varias de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros y otras

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

compañeras e incluso de la dirección.

- Fase de intervención desde la organización: dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre las personas implicadas, etc.)

- Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: en este periodo el trabajador o la trabajadora compatibiliza su prestación de servicios con bajas de larga duración. La persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

Conflicto interpersonal

Se define como el proceso cognitivo emocional en el que dos personas perciben metas incompatibles dentro de su relación de interdependencia y el deseo de resolver sus diferencias de poder.

Es un proceso con una relación de interdependencia entre las partes con componentes cognitivos y emocionales. Se percibe como una incompatibilidad de metas. Puede ser entre personas y grupos o entre grupos.

Los conflictos interpersonales son acontecimientos habituales en el día a día y acaban resolviéndose más o menos satisfactoriamente, no obstante, alguno se puede cronificar pudiendo llegar a convertirse en una situación de acoso psicológico por una de las partes.

Conflicto y acoso psicológico se diferencian en el tipo de conductas, la duración de las mismas, la repetitividad de las mismas, así como la relación asimétrica o desigualdad entre las dos partes, aspecto clave para que una situación de acoso se materialice.

A modo de ejemplo, sin ánimo exhaustivo, las siguientes situaciones de posible conflicto interpersonal no se consideran acoso:

- Comportamiento "tiránico", poco respetuoso, de una persona trabajadora hacia otras personas trabajadoras de forma habitual.
- Críticas constructivas o evaluaciones del trabajo explícitas.
- Conflictos entre dos personas por problemas concretos que generan discusión.
- Acto singular: cambio de puesto de trabajo justificado, sanción correcta, discusión puntual, etc.
- Situación colectiva de tipo organizativo: eliminación de horas extras, cambios de horarios, etc.

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Conflictos surgidos durante las huelgas, protestas, etc.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, lo define como *«cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».* El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas; un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

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

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o 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.

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

Acoso por razón de sexo

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo,

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Ejemplos de 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.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo por su sexo.

Acoso discriminatorio

Es toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Cualquier comportamiento que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica. Dicho comportamiento se considera discriminatorio en sus distintos tipos:

a) Discriminación directa: hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar.

b) Discriminación indirecta: hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género.

c) Discriminación múltiple: hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. También se tendrá en cuenta que, a la posible discriminación por expresión, identidad de género, orientación afectivo-sexual o pertenencia a grupo familiar, se pueda sumar la pertenencia a colectivos como inmigrantes o pueblo gitano.

d) Discriminación por asociación: hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia LGBTI.

e) Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea

f) Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.

Ciberacoso/ciberviolencia

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

El acoso digital laboral se ve envuelto de actitudes como la agresión o el hostigamiento a las personas trabajadoras con mensajes de contenido inapropiado. Esto afecta tanto a hombres como a mujeres, pero las de carácter sexual recaen, en mayor medida, en las mujeres más jóvenes.

El acoso digital es habitual en aquellos espacios de trabajo donde se desarrollan actividades con un uso extendido del correo electrónico, las redes sociales, los grupos de mensajería instantánea (whatsapp) y donde no se implementa en la organización productiva una regulación o

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

política preventiva adecuada sobre el uso de las herramientas tecnológicas tanto dentro como fuera del trabajo.

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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, ya se trate del envío por quien las haya recibido de forma legítima - el llamado 'porno vengativo'-, o 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 una persona trabajadora y crear un entorno humillante u hostil, especialmente
  -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual de la persona trabajadora.
- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de una persona trabajadora en redes de mensajería instantánea o redes sociales ya tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo de la persona trabajadora (acoso por razón de sexo) o su orientación o identidad sexual, 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, manifestaciones de odio, abuso o tóxicas empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

6.- Procedimiento de actuación <u>6.1.- Inicio del procedimiento</u>

El procedimiento se iniciará con una solicitud de intervención por escrito (MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO LABORAL: ANEXO II),

la cual se podrá hacer llegar por dos vías:

1.- La F.A.CC. habilita en su web una cuenta de correo: "canal de denuncias" https://canaleticofacc.facc.info a la que sólo tienen acceso la persona encargada de tramitar las

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

solicitudes de inicio objeto de este protocolo o reclamaciones, Dña. Soledad Iglesias Vega**,** que formará parte de la Comisión Instructora, y en su ausencia otra persona integrante de la Comisión. El objetivo de dicha cuenta es la presentación única y exclusiva de este tipo de hechos.

2.- Se podrán presentar por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar las denuncias en la dirección siguiente: Plaza de Riego 5 y 6, 3ª planta, 33003, Oviedo.

La solicitud puede provenir:

a) De la persona presuntamente acosada.

b) De la representación sindical de la persona presuntamente acosada.

c) Otras personas de la Organización que sean conocedoras de la situación de acoso

d) De la propia Dirección en su deber de evitar y prevenir estas conductas.

Toda persona trabajadora que se considere víctima de las situaciones de acoso que se recogen en este protocolo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia ante la Unidad Tramitadora de la denuncia.

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, se pondrá en su conocimiento y se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo. En ningún caso serán objeto de tramitación solicitudes anónimas ni aquéllas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

En el caso de acoso sexual o por razón de sexo proporcionará a la víctima un apoyo a través del personal formado en los centros bajo la figura de Apoyo Confidencial. Este Apoyo Confidencial se desempeñará por personas con formación en igualdad y en el Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. Cualquier persona trabajadora, voluntariamente y tras recibir la formación definida por la F.A.CC., podrá ser designada como apoyo confidencial

Entre las funciones de las personas que desempeñen el apoyo confidencial están:

- Prestar apoyo y asesoramiento a las víctimas.
- Informar a las víctimas sobre sus derechos y las distintas formas de actuación posibles a lo largo de todo el proceso.
- Poner en conocimiento de la Dirección/Gerencia del centro los hechos acaecidos, cuando existan evidencias de acoso sexual o por razón de sexo, previo conocimiento de la

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

víctima.

Recibida la solicitud en cualquiera de las modalidades apuntadas, la persona encargada

de tramitarla lo pondrá en conocimiento de la dirección de la entidad y de la Comisión Instructora.

6.2.- Inicio proceso investigación

Una vez se recibe la solicitud por escrito, en un plazo máximo de cinco días hábiles la Persona Tramitadora Dña. Soledad Iglesias Vega dará cuenta para que se reúna la Comisión Instructora y se inicia la fase de instrucción. La Comisión practicará cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información.

Será la Comisión la que, junto con personal experto en la materia (en el caso de que fuera necesario por la gravedad de la situación), se encargue de la investigación y valoración de la situación; elaborando un informe inicial con las primeras conclusiones que incluirá una propuesta de actuaciones. Ese documento se trasladará a la víctima y a todas las personas implicadas, para que en caso de desacuerdo presenten, en el plazo máximo **de diez días hábiles**, alegaciones ante la Unidad receptora solicitando nuevamente la intervención de la Comisión Instructora al objeto de su valoración.

La Comisión Instructora y de seguimiento estará formada por:

1. Rosana Villar Iglesias, como representante de Prevención y Seguridad Laboral.
2. Lorena Fernández Mortera, Responsable del Departamento de Organización y Recursos.
3. D. Héctor Pérez Arruñada, como representante de las personas trabajadoras.
4. En los casos en los que existan componentes de acoso sexual o por razón de sexo, una persona con formación específica en igualdad de género y que intervenga en el Plan de Igualdad de la empresa. Dña. Marta Luisa Millán Díaz, Técnica de la F.A.CC..

Por acuerdo propio de la Comisión o por solicitud de alguna de las personas afectadas se podrá solicitar la participación de una persona experta que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Se recomienda que la Comisión sea lo más reducida posible en número de personas para garantizar la confidencialidad del proceso, que tengan formación en el ámbito de la Igualdad y sobre acoso.

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

En el caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente cualquiera de las personas aquí relacionadas:

Dña. María de los Ángeles Suárez Pérez Dña. Angela Ruíz Fierro

Dña. Silvia Súarez Vázquez

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que integren esta Comisión han de ser fijas durante la duración de la vigencia del Protocolo.

Si una de estas personas tiene implicación con la persona/s denunciante/s no debería formar parte de este proceso.

En cualquier caso, el plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias no puede superar los cuarenta y cinco días hábiles. Una vez registrada la entrada de solicitud de activación de protocolo la Comisión tendrá que reunirse en los cinco días hábiles siguientes e iniciar el procedimiento de investigación que no podrá extenderse más allá de treinta días hábiles.

La Comisión garantizará que:

- La presunta víctima no tenga que relatar los hechos varias veces, con el fin de evitar que aumenta la presión sobre ella.
- Se informe a la persona denunciada de la naturaleza de la denuncia y la posibilidad de rebatir los hechos.
- La confidencialidad de la información, incluso en el caso de que se aporten testigos.
- Se centren en los hechos denunciados.

- En aquellos casos en que la persona que solicita el inicio del protocolo y la persona contra la que reclama compartan espacios de trabajo o tengan una relación jerárquica de trabajo, se establezcan las medidas pertinentes para prevenir el agravamiento del problema. Siempre que sea posible se podrá establecer un cambio de lugar de trabajo o de puesto de ocupación dando prioridad a la víctima para elegir.
- Exista veracidad en la solicitud presentada, utilizando los procedimientos de investigación que considere convenientes para confirmar la misma, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

La utilización de este protocolo no impide a las personas afectadas acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva, aunque resulte inconveniente acudir a esta vía a la vez que se está aplicando el protocolo, por las posibles interferencias que pudieran producirse. Por este motivo, en cuanto la empresa tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro proceso administrativo, suspenderá la aplicación del protocolo.

6.3.-Fase de mediación

En los supuestos en los que en la valoración inicial se plantee que se trata de un conflicto interpersonal no resuelto, se ofrecerá a las partes afectadas la posibilidad de iniciar un proceso de mediación, informándoles de las características y de los principios que rigen la técnica de mediación. Para poder iniciar este proceso, ambas partes deben de estar de acuerdo. El objetivo es resolver el conflicto de manera ágil, dialogada, con la participación activa de las partes afectadas y con la intervención de una persona aceptada por ambas partes que medie y que proporcione las pautas de actuación que intenten poner fin al conflicto y eviten que vuelva a producirse en un futuro. El proceso de mediación finalizará con un documento escrito que contemple los acuerdos adoptados entre las partes implicadas, recogiendo las medidas a adoptar por parte de las personas implicadas y de la empresa. Este acuerdo deberá ser firmado por las partes implicadas y empresa, y compromete a las partes a cumplir con lo acordado en el mismo.

En los casos en los que exista sospecha de acoso sexual, por razón de sexo o de acoso psicológico en el trabajo NO tiene cabida un proceso de mediación.

6.4.- Fin del proceso

En caso de presentarse alegaciones, dentro del plazo establecido, se convocará nuevamente a la Comisión Instructora a fin de que proceda a su análisis y valoración.

La Comisión deberá elaborar, en el plazo máximo de **diez días hábiles**, el informe final en el que se reflejarán las conclusiones alcanzadas, así como las circunstancias agravantes o atenuantes que pudiera haberse observando durante el procedimiento.

En dicho informe se formularán en su caso las propuestas de medidas a adoptar que podrán incluir acciones de carácter disciplinario o, si la gravedad de los hechos así lo requiera, la presentación de denuncia antes las autoridades competentes, garantizando en todo momento el apoyo, acompañamiento y protección a la persona afectada.

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

El informe recogerá la siguiente información:

- Nombre y cargo de las personas que realizaron la investigación
- La cuestión planteada
- Datos de la persona/s afectada/s
- Fecha de las entrevistas realizadas
- Relación de las personas entrevistadas con su nombre y cargo
- Descripción del procedimiento de actuación seguido
- Descripción de la situación
- Antecedentes del caso
- Resumen de las actuaciones y pruebas practicadas
- Los hechos que resulten acreditados tras la investigación
- Conclusiones alcanzadas y la propuesta de medidas preventivas y/o correctoras a nivel individual, grupal y organizacional
- La propuesta de apertura de expediente disciplinario si fuese el caso, por comisión de falta grave en función de las conductas constatadas.

El informe de valoración puede contemplar las siguientes alternativas:

a.- Archivo de la comunicación por alguna de las siguientes causas:

- Retirada de la comunicación por parte de quien la realizó.
- Desestimación de la comunicación por no estar los hechos comunicados dentro del ámbito de aplicación del protocolo.
- Insuficiencia de indicios.
- Que de las actuaciones previas se pueda dar por resuelto el hecho comunicado.

b.- Mediación y acuerdo entre las partes. En este supuesto no habría un informe final de conclusiones de la Comisión Instructora. Lo que habría sería un acuerdo firmado por las partes y por la dirección de la organización con actuaciones que les comprometen.

c.- La conclusión de que no existen conflictos ni otro tipo de conductas inadecuadas.

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

d.- Identificación de los hechos comunicados como conductas inadecuadas como maltrato o agresiones entre el personal de la organización o situaciones de acoso laboral (psicológico, sexual o por razón de sexo) con la propuesta de las medidas correctoras y preventivas oportunas. En estos casos, finalizado el protocolo, el informe debería concluir con la propuesta de apertura de un procedimiento disciplinario con la imposición de las sanciones correspondientes, en función de la gravedad de los hechos constatados. Se deberá garantizar que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.

De igual manera, si en el transcurso del procedimiento se llega a la conclusión de que las declaraciones han resultado falsas, intencionadamente, no honestas y dolosas para la persona denunciada, serán igualmente constitutivas de falta laboral muy grave, dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria.

El informe se remitirá a la unidad receptora para dar conocimiento a las partes: víctima, presunta persona acosadora, a la dirección de la empresa y a la representación sindical.

El plazo de esta etapa no deberá ser superior a **diez días**, salvo excepciones justificadas

Todo el proceso debe de ser garantista y respetuoso con los derechos de intimidad y el deber de confidencialidad.

La Secretaría General Técnica, como responsable de los servicios técnicos y administrativos, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión instructora, dictará la resolución correspondiente en el plazo máximo de **cinco días hábiles**.

Dicha resolución recogerá las decisiones oportunas en relación con los hechos analizados y será la única instancia capacitada para adoptar una decisión definitiva dentro del procedimiento previsto en el Protocolo.

La Resolución deberá ser notificada por escrito a las partes implicadas, garantizando en todo momento la confidencialidad, el derecho de información y la protección de las personas afectadas.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente, se comunicará también a la representación legal de las personas trabajadoras, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe final la dirección de F.A.CC. podrá proceder a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio depuesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. la suspensión de empleo y sueldo.
3. la limitación temporal para ascender.
4. el despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de F.A.CC. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La Comisión hará un seguimiento de estas medidas acordadas.

Igualmente, la F.A.CC. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de todos los tipos de violencia interna como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias internas en el entorno laboral, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir distintos tipos de violencia interna en sus puestos de trabajo.

6.5.- Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión Instructora estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser constitutivas de delito, la empresa hubiese adoptado las correspondientes medidas cautelares y hubiese trasladado la denuncia al Ministerio Fiscal.

7.- Garantías de actuación.

Las garantías de actuación que deben respetarse en todas las actuaciones son:

Respeto y protección a las personas. Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas implicadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo de la aplicación del presente protocolo, si así lo requieren.

Si fuera necesario acompañamiento psicosocial para la víctima de acoso, se derivará a los servicios propios que a tal efecto existan en el sistema sanitario o en la administración autonómica o local competente, para que reciba dicho apoyo y evitar que pudiera desistir de solicitar la puesta en marcha del protocolo

Confidencialidad y respeto a la intimidad. Las personas que intervengan en las actuaciones previstas en este protocolo tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva sobre las mismas. No se debe transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que se tenga conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la comunicación o la solicitud de aplicación del protocolo, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona presuntamente acosada (víctima), como a la persona o personas sobre la que existen evidencias de haber cometido acoso, preservando así su identidad.

La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial y se respetará la normativa en materia de protección de datos. En particular, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016.

Diligencia y celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el protocolo. La investigación y la adopción de decisiones deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que las actuaciones puedan ser completadas en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

Imparcialidad. Se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en las actuaciones lo harán de buena fe, de cara a la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos comunicados.

Protección de la dignidad de las personas implicadas. La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas implicadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Derecho a la información. Tanto la persona afectada por la presunta situación de acoso como la persona presunta acosadora tienen derecho, en la aplicación del protocolo, a conocer todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación del mismo, los derechos y deberes

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

que les asisten, sobre qué fase se está desarrollando y, en su caso, del resultado de dicha fase del protocolo.

Esta información será proporcionada bien por la persona que se ocupe de la asesoría confidencial en cada caso o por el órgano competente para la aplicación del protocolo.

Prohibición de represalias. Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

Este documento se aprueba por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la F.A.CC. el día 13 de Diciembre de 2024. Posteriormente se modifica el 17 de Diciembre de 2025.

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)

ANEXO II

MODELO DE COMUNICACIÓN DENUNCIA

ANEXO II

MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO LABORAL			
TIPO DE ACOSO			
☐ Laboral ☐ Sexual ☐ Por razón de sexo ☐ Por orientación/identidad sexual ☐ Ciberacoso ☐ Conflicto interpersonal			
PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA			
DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Nombre y apellidos			
NIF		SEXO ☐ H ☐ M ☐ OTRO	
Teléfono de contacto			
Correo electrónico			
DATOS PROFESIONALES PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Incluir nombre persona/s causante/s de los hechos, lugar y fecha/s de los hechos)			
DOCUMENTACIÓN ANEXA			
☐ Sí ☐ No En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas			
SOLICITUD			
☐ Solicito inicio de Protocolo de actuación por el tipo de violencia laboral arriba indicado ☐ Solicito asesoramiento confidencial (indicar la persona)			
LOCALIDAD Y FECHA		**FIRMA PERSONA QUE PRESENTA DENUNCIA**	

La gestión de los datos referidos a este formato serán gestionados de acuerdo con lo establecido en la ACTIVIDAD DE Tratamiento de GESTIÓN DE PERSONAL.

T 985 21 98 70 www.facc.info

Entidad Declarada de Utilidad Pública (B.O.E. Núm. 234 de 27/09/2010)