

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, Y ACOSO LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD COMARCAL ELS PORTS

**Versión en Castellano**



## ÍNDICE

1. PRESENTACIÓ .....	3
2. OBJETIVOS .....	4
3. DECLARACIÓ DE PRINCIPIOS .....	5
4. ÀMBITO DE ACTUACIÓ .....	7
5. MARCO NORMATIVO .....	7
6. DEFINICIONES .....	10
7. MEDIDAS PREVENTIVAS .....	11
8. ÒRGANOS ENCARGADOS DE APLICAR EL PROCEDIMENTO .....	12
9. PROCEDIMENTO DE ACTUACIÓ .....	13
10. ANNEXOS.....	17



## 1. PRESENTACIÓN

La Mancomunidad Comarcal Els Ports ha elaborado el presente protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso laboral con el objetivo principal de fomentar la igualdad en la plantilla de la Mancomunidad, así como evitar este tipo de situaciones que atentan contra la dignidad de las personas.

Ha sido creado por la Comisión de Igualdad de la Mancomunidad Comarcal Els Ports, según la acción número 16 del II Plan de Igualdad de la Mancomunidad 2024-2028 en el área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y queda a disposición del personal laboral de la Mancomunidad para su consulta.

En la Constitución viene recogido el principio de la igualdad, puesto que se trata de un derecho fundamental y consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

El presente protocolo está basado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual posee de manifiesto la necesidad del desarrollo de medidas de protección frente al acoso sexual por parte de las Administraciones Públicas. Su objetivo principal es dar fuerza al derecho de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para conseguir una sociedad más democrática, justa y solidaria.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por las normativas internas e internacionales; sin embargo, varias realidades nos muestran que la igualdad plena en todos los ámbitos es, hoy por hoy, únicamente teórica.

Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que todavía hay en nuestra sociedad es la presencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el entorno laboral. Este fenómeno, además, atenta contra un número significativo de derechos fundamentales básicos de la persona: la libertad, la intimidad y la dignidad, la no-discriminación por razón de sexo, la seguridad, la salud y la integridad física y moral.



En los últimos tiempos, pero, en coherencia con una mayor conciencia y sensibilidad hacia la gravedad y alcance del problema, se han producido avances significativos en el establecimiento de medidas para prevenirlo y abordarlo. Así, junto a la protección que otorgan las normas laborales, se ha hecho hincapié en la necesidad de articular vías prácticas y efectivas de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas en el marco de la misma corporación.

En este sentido, la definición e implantación de una política contra el acoso sexual y por razón de sexo a través de protocolos de actuación constituye un instrumento clave para abordar y tratar el problema.

Esperamos que este Protocolo sirva para dar un paso más en el objetivo de conseguir una sociedad más justa e igualitaria y disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género. Confiamos que también constituya una herramienta útil para facilitar la erradicación del acoso y contribuir a mejorar la salud y la calidad en el trabajo, y no solo de las mujeres, actualmente las más afectadas, sino de todas las personas trabajadoras.

## 2. OBJETIVOS

### Objetivos generales:

- Prevenir situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.
- Concienciar sobre las conductas de riesgo y posibles desigualdades que pueden dar lugar al acoso de cualquier tipo.
- Fomentar la igualdad entre toda la plantilla de la Mancomunidad.

### Objetivos específicos:

- Atender las víctimas que hayan sufrido alguna situación de acoso.
- Elaborar planes de actuación dirigidos hacia la creación de espacios seguros en los cuales el respeto y la tolerancia sean valores básicos.
- Establecer pautas de identificación y prevención de estas situaciones.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.
- Involucrar en la población en la causa contra el acoso sexual, acoso por razón de



sexo y acoso laboral.

- Prevenir situaciones de violencia en el ámbito laboral

### 3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Mancomunidad comarcal Els Ports considera imprescindible garantizar uno en torno a trabajo seguro y respetuoso con las personas. Todas las mujeres y hombres que forman parte de la Mancomunidad tienen derecho al hecho que se respete su dignidad, así como la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan en el entorno de la asociación con respeto y educación. Por este motivo, cualquier conducta contraria a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquella que el presente texto identifico como conducta de acoso, es inaceptable, por lo tanto, adoptamos un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en varios textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que evitan la situaciones de acoso, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

El presente protocolo tiene como objetivos principales prevenir que se produzca el acoso en el entorno de trabajo de la Mancomunidad Comarcal Els Ports y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita; y fomentar la igualdad entre toda la plantilla de la Mancomunidad. Así, este protocolo tiene que garantizar:

- La igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de trabajo de la comarca y la no discriminación por razón de sexo.
- La promoción de acciones que ayudan a sensibilizar a toda la plantilla en temas de acoso, y la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y/o abuso.
- El trato a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria.



- El establecimiento y mantenimiento en todo caso de condiciones que evitan el acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- La canalización de las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.
- La utilización de medios y procedimientos internos que agilitan la resolución de este tipo de conflictos
- La investigación rigurosa y justa de las quejas o denuncias, canalizadas a través de un instructor/a que designará la Mancomunidad.
- El seguimiento de cada situación después de la queja o denuncia, con la correspondiente actuación de acuerdo con la normativa legal o las medidas correctoras oportunas.
- La confidencialidad en el trato de cada caso.

Cualquier trabajador o trabajadora tiene la obligación de:

- Tratar a las demás personas con respeto.
- No ignorar situaciones que tengan que denunciarse.
- Informar sobre cualquier situación que bajo su criterio pueda comportar un riesgo para la seguridad y la salud de las personas de la entidad.
- Cooperar en la investigación de una denuncia.
- Mantener la confidencialidad.

Con estas medidas se pretende garantizar en la Mancomunidad, como centro de trabajo, entornos laborales libres de acoso, en los cuales todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

La Mancomunidad Comarcal Els Ports se compromete a difundir esta declaración de principios y protocolo de actuación, mediante su presentación a todo el personal de la Mancomunidad, en su publicación en los medios de comunicación internos y su inclusión en la documentación de acogida que se entrega a las personas de nuevo ingreso.



## 4. ÀMBITO DE ACTUACIÓ

El presente protocolo se aplicará a todo el personal que ejerza sus funciones profesionales en la Mancomunitat comarcal Els Ports, sea como fuere el carácter o la naturaleza jurídica de su relación laboral.

## 5. MARC NORMATIU

### Àmbito internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
  - ✓ Artículo 3: “Todo individuo tiene derecho en la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.”
  - ✓ Artículo 5: “Nadie será sometido a torturas ni apenas o tratos crueles, inhumanos o degradantes”
- Convenio n.º 111.º Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (\*OIT) de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de ocupación.
  - ✓ Recomendación N.º 19 sobre violencia en el puesto de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.
  - ✓ Señala el acoso sexual en el trabajo como una manera de discriminación para los trabajadores y trabajadoras.

### Àmbito estatal

- Constitución española.
  - ✓ La Constitución reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio y el derecho en la vida y a la integridad física y moral. Incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.
  - ✓ Artículos: 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15; 18.1; 35.1; 40.2; y 53.2.



- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres pone de manifiesto la necesidad del desarrollo de medidas de protección frente al acoso sexual por parte de las Administraciones Públicas.
  - ✓ Su objetivo principal es dar fuerza al derecho de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para conseguir una sociedad más democrática, justa y solidaria.
  - ✓ Artículos: 3; 7; 8; 48; y 62.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal: artículos 184, 191, 443 y 445.
  - ✓ Artículo 184: Especifica en qué casos se produce una situación de acoso, cuál es la pena para el acosador o la acosadora y durante cuánto tiempo tiene que pagar por la agresión ya sea con la prisión o con sanción económica, dependiendo de la gravedad del caso.
  - ✓ Artículo 191: Concreta que, para proceder por los delitos de agresiones, es necesario que la víctima denuncie.
  - ✓ Artículo 443: Detalla la pena de prisión a la cual se someterá a los agresores o las agresoras según la situación que haya tenido lugar.
  - ✓ Artículo 445: La provocación a este tipo de delitos también será castigada.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.
- Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público.
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el cual se aprueba el Reglamento de 3/18.
- Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.
- Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en la Orden Social.



- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

### Ámbito autonómico

- Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
- Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consejo, sobre condiciones y requisitos por el visado de \*los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana.
  - ✓ Su finalidad es regular la función pública valenciana y la determinación del régimen jurídico del personal incluido en su ámbito de aplicación.



## 6- DEFINICIONES

Podemos distinguir los siguientes tipos de acoso según la motivación que provoca el acoso y en función del tipo de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona asediada:

- Acoso sexual: toda conducta verbal, gestual o física producida para obtener provecho sexual y que supone una amenaza para la víctima, así como también atenta contra sus derechos y su dignidad, especialmente si se crea un entorno ofensivo.
- Acoso ambiental: acciones y/o conductas ofensivas que fomentan a la creación de un entorno intimidatorio y humillando para la víctima.
- Acoso horizontal: entre compañeros/compañeras
- Acoso vertical descendente: mando – subordinado/\*da
- Acoso vertical ascendente: subordinado/\*da – mando
- Acoso de Intercambio o Chantaje Sexual: Se suele dar de una persona que posee un cargo relevante a nivel jerárquico dentro del ámbito laboral y las decisiones del cual pueden tener efectos sobre la ocupación y las condiciones de trabajo de la persona asediada. Se producen demandas de favores sexuales y se relacionan con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Acoso por razón de sexo: Comportamientos que son el resultado de estereotipos de género, prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo que se dan en el ámbito laboral. Estos comportamientos atentan contra la dignidad de la víctima.

Todos los tipos de acoso descritos incluyen también aquellos producidos al entorno digital.

Además, se describen las siguientes posibles conductas que se pueden dar:

- Conductas ofensivas: Pueden dividirse en varios tipos:
- Conductas verbales: Comentarios sexuales obscenos, bromas ofensivas, difundir rumores sobre la vida sexual de una persona, comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física, hablar sobre las propias habilidades y/o



capacidades sexuales, presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales y demandar favores sexuales.

- Conductas no verbales: Miradas lascivas, gestos obscenos, uso de imágenes o escenas sexuales, cartas fuera de lugar.
- Conductas físicas: Acercamiento físico excesivo, arrinconar, buscar de manera excesiva y quedarse a solas con la persona, contacto físico deliberado y no solicitado o tocar las partes sexuales del cuerpo.

## 7-MEDIDAS PREVENTIVAS

### A nivel interno:

- Publicar el presente protocolo en plataformas virtuales porque toda la plantilla pueda descargarlo tanto desde su puesto de trabajo como desde fuera de él.
- Repartir folletos informativos u otras herramientas de difusión que dan a conocer el protocolo e informan los trabajadores de las características de este, sus ventajas y sus objetivos.
- Crear carteles informativos que dan a conocer el protocolo y colocarlos en los tablones informativos.
- Incluir el protocolo en los manuales de acogida.
- Incluir el protocolo en las sesiones de información para explicarlo de manera detallada y resolver las dudas que puedan surgir.

### A nivel de formación:

- Realizar una formación específica que trate contenidos de esta temática con las personas que ejercen las funciones procedimentales derivadas de este protocolo.
- Incluir formación sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral en los cursos que se organizan desde Prevención de Riesgos Laborales.
- Incluir formación específica sobre prevención de la violencia de género en el trabajo en la formación que se organice en el marco del Plan de Igualdad de la Mancomunidad.

### A nivel de investigación:

- Hacer seguimientos de las bajas médicas causadas por situaciones laborales.



- Realizar a las trabajadoras y trabajadores entrevistas periódicas.
- Llevar a cabo una evaluación y revisión periódica anual del funcionamiento e implantación del presente protocolo.
- Elaborar estadísticas desagregadas por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## 8- ÓRGANOS ENCARGADOS DE APLICAR EL PROCEDIMIENTO

### Comisión de Igualdad,

La comisión estará compuesta por las siguientes personas:

Por parte de la corporación comarcal:

- a. Presidencia: Iván Guimerà Edo
- b. Secretario: Jaime Manero \*Viñeta

Por parte de representación de los trabajadores:

- c. Delegada de personal: Anna García \*Monfort, sindicato Intersindical
- d. Representando área Administración: Gemma Fabregat Bellés
- e. Representando área Ocupación y desarrollo local: Por Reula Julve
- f. Representando área Juventud: Elia Calvo Riera

Asesoramiento:

- g. Agente de Igualdad: Alba Calvo Boix

### Competencias de la Comisión de Igualdad:

1. Recibir las denuncias por acoso sexual, por razón de sexo o laboral.
2. Recomendar a Recursos Humanos las medidas cautelares que considero adecuadas.
3. Investigar las denuncias o quejas recibidas.
4. Redactar un informe en que se recogen las conclusiones conseguidas, así como las posibles medidas disciplinarias a adoptar.
5. Acciones de formación y sensibilización.
6. Cualquier otra que se pueda derivar del presente protocolo.

La Comisión de Igualdad dispondrá de los medios necesarios para llevar a cabo su tarea. Toda la plantilla prestará la debida colaboración en aquello que la comisión le demande.



## 9- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación en casos en los cuales se haya dado algún tipo de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral tiene que asegurar en todo momento la protección, intimidad y confidencialidad de las personas afectadas y ser lo más ágil y rápido posible. Tiene que otorgar credibilidad y dignidad teniendo en cuenta las consecuencias que pueden tener lugar tanto en el ámbito físico, en el psicológico y en el laboral.

### PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación estará basado por principios como por ejemplo, la confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas; la máxima prioridad y tramitación urgente; la posibilidad de facilitar la resolución del problema mediante una mediación informal entre las partes, en caso de no llegar acuerdo con lo establecido en lo las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas las conductas de acoso por razón de sexo resultan probadas, así como también en relación con quien formulo imputación o denuncia falsa, mediando mala fe; la facilidad de apoyo a la persona afectada (médicas, psicológicas, etc.); la Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio que pudieran arbitrar- se en situaciones de denuncia manifiestamente falsas) y la garantía que la persona asediada pueda seguir en la Mancomunidad en iguales condiciones, si esa fuera su voluntad.

### INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Cualquier persona que se considere víctima de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, o de acoso laboral o conozca de la existencia de tal situación, aunque no el afecto personalmente, tendrá que denunciarlo a la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad, utilizará los procedimientos de investigación que considero convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia. Así mismo, a través



de la persona representando de Recursos Humanos en la Comisión, se adoptarán las medidas cautelares que se consideran necesarias con el fin de conseguir que los efectos lesivos sigan produciéndose, procurando la separación de la víctima y la persona presuntamente acusadora.

La denuncia podrá formalizarse de las siguientes formas:

- Por escrito: La denuncia tendrá que estar firmada por la persona denunciando y en ella tendrá que explicar las principales circunstancias concurrentes, como p. ej.: identificación de los sujetos activo y pasivo, los comportamientos objeto de la denuncia y sus consecuencias ciertas y potenciales.
- Verbalmente: En este caso se levantará acta escrita en la cual se recogerán los términos y circunstancias de la misma y será firmada por la persona denunciando.
- En línea: La persona que denuncio, ya sea la propia víctima o una persona externa al conflicto tendrá que enviar un correo electrónico a la dirección: [agenciaigualtat@mancomunitatelsports.es](mailto:agenciaigualtat@mancomunitatelsports.es) con el formulario de denuncia que encontrará en la Sede \*Electrónica de la Mancomunidad Comarcal Els Ports.

En los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, como mínimo uno/a miembro de la comisión tendrá que ser obligatoriamente del mismo sexo que la persona asediada.

En caso de que la persona denunciando no sea la víctima del acoso, se lo informará de la denuncia recibida, previamente a la apertura del expediente informativo.

Todas las partes implicadas tendrán que cooperar y no interferir en la instrucción del expediente informativo.

En el plazo de cinco días desde la presentación de la denuncia se tendrá que dar audiencia a la persona denunciada. Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante sindical, quien tendrá que guardar sigilo sobre la información al hecho que tenga acceso.



Esta persona de confianza podrá estar presente en la presa de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

En el plazo de 15 días naturales desde la presentación de la denuncia la Comisión aprobará un informe en que se recogerán las conclusiones conseguidas, así como las posibles medidas disciplinarias a adoptar, pudiendo contemplarse las siguientes alternativas:

1. Archivo de la denunciada (dejación por parte de la persona denunciando, solución informal, insuficiencia de indicios, etc).
2. Si del análisis del caso se deduce la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Comisión de Igualdad y la persona representada de la Comisión, darán para la iniciación del correspondiente proceso disciplinario.

Este informe se notificará a la persona denunciando y a la denunciada, extremando las medidas para garantizar la intimidad de la víctima.

Se tiene que evitar en todo momento que las personas que denuncian, prestan testigo o participan en investigaciones sobre supuestos casos de acoso sexual o por razón de sexo reciben cualquier tipo de represalia.

Si se demuestra que la denuncia ha sido formulada con intencionalidad dolosa, la persona denunciando será sancionada, sin perjuicio de las acciones que en derecho pudieran corresponder.

#### Ejemplos de acoso sexual:

- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Hacer comentarios sexuales no deseados por la persona que los escucha.
- Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas.
- Pedir citas de forma reiterada.
- Mirar de forma reiterada y lasciva el cuerpo.
- Realizar acercamientos no consentidos.
- Presionar puesto-ruptura.
- Realizar gestos obscenos de forma reiterada.
- Uso de imágenes pornográficas y eróticas en los puestos de trabajo o a través de



herramientas del trabajo.

- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o los vestuarios.
- Realizar tocamientos.
- Demandar favores sexuales.
- Realizar insinuaciones directas.
- Enviar cartas, WhatsApp, emails, etc. de contenido sexual no deseados.
- Pellizcar, tocar de forma indeseable.

#### Ejemplos de acoso por razón de sexo:

- Asignar a una persona, por razón de su sexo, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades y habilidades de las personas por razón de sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por razón de sexo.

#### Ejemplos de acoso laboral

- Aislamiento social: ignorar a la persona, excluirla de reuniones o actividades laborales importantes.
- Sobre exigencia de trabajo: asignar tareas imposibles de cumplir o establecer plazos inalcanzables.
- Críticas constantes e injustificadas: descalificar continuamente el trabajo de la persona sin cimiento, señalar errores de manera exagerada y públicamente.
- Difusión de rumores: propagar información falsa o maliciosa sobre la persona para dañar su reputación.
- Descalificación pública: humillar a la persona en público, ridiculizar sus ideas o decisiones laborales.



10- ANNEXOS

**FORMULARIO DE DENUNCIA PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO O ACOSO LABORAL.**



Datos de la persona denunciante

Apellidos: \_\_\_\_\_ Nombre: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_ Sexo: Mujer  Hombre

Teléfono: \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

**En calidad de:**

- Presunta víctima.
- Persona que ha presenciado la actuación denunciada/Representante Sindical.
- Otra:

¿La persona denunciada trabaja directamente con la presunta víctima? Sí  No

**Tipo de acoso:**

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso laboral

**Datos de la presunta víctima**

(completar SOLO en caso que la presunta víctima no sea la persona denunciante)

Apellidos: \_\_\_\_\_ Nombre: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_ Sexo: Mujer  Hombre

Teléfono: \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

**Observaciones:**

